

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

(Studi pada Karyawan BPRS Tanggamus)



SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E.I)
Dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam

Oleh:

Uswatun Nur Hasanah

NPM : 1451020305

Progam Studi : Perbankan Syariah

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS NEGERI ISLAM RADEN INTAN LAMPUNG

1440 H / 2019

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi pada
Karyawan BPRS Tanggamus)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat

Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E.I)

Dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam

Oleh:

Uswatun Nur Hasanah

NPM: 1451020305

ProgamStudi : Perbankan Syariah

Pembimbing I : Vitria Susanti, M.,A.,M. Ec.Dev

Pembimbing II : Agus Kurniawan,S.E., M.S.Ak

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS NEGERI ISLAM RADEN INTAN LAMPUNG

1440 H / 2019

ABSTRAK

Permasalahan internal yang terjadi di BPRS terdiri dari lemahnya sumber daya manusia, pelatihan untuk kinerja karyawan, serta kedisiplinan itu sendiri di

BPRS Tanggamus. Kelemahan-kelemahan tersebut berdampak pada kinerja karyawan BPRS yang dapat mengakibatkan tidak tercapainya tujuan bank. Disini peneliti ingin meneliti bagaimana kinerja pegawai BPRS dalam menjalankan pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada BPRS Tanggamus, (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BPRS Tanggamus dan (3) pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BPRS Tanggamus.

Metode yang digunakan penelitian ini adalah metode kuantitatif bersifat asosiatif. Sumber yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan program SPSS 21 *For Windows*.

Secara keseluruhan hasil analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis disimpulkan bahwa secara simultan pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan, dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $49,222 > 3,52$. Sedangkan hasil uji parsial menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja masing-masing memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian berdasarkan hasil uji determinasi atau uji R^2 adalah sebesar $R^2 = 0,845$, artinya bahwa secara bersama-sama Pelatihan dan disiplin kerja memberikan kontribusi dalam mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 84,5 % sedangkan sisanya 15,5% merupakan sumbangan dari variabel lain yang tidak diteliti.

Kesimpulan dari penelitian ini bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena BPRS mampu memberikan pelatihan-pelatihan terhadap karyawan agar mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta sikap/prilaku karyawan kearah yang produktif, Sedangkan untuk variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena kebijakan yang diberikan BPRS dalam membentuk karyawan yang tidak hanya taat dalam peraturan bank tetapi juga memiliki tanggung jawab atas apa yang dikerjakannya.

Kata Kunci : Pelatihan, Disiplin Kerja



**KEMENTRIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol. H. Endero Suratmin, Universitas Islam Negeri Raden Intan, Sukarame, Bandar Lampung

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MENURUT
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (studi pada Karyawan
BPRS Tanggamus)**

Nama Mahasiswa : **Uswatun Nur Hasanah**

NPM : **1451020305**

Program Studi : **Perbankan Syariah**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis Islam**

MENYETUJUI

**Untuk dimunaqosahkan dan dipertahankan dalam sidang Munaqosah
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN RadenIntan Lampung**

Pembimbing I

Vitria Susanti, M.A., M.Ec.Dev
NIP. 197809182005012005

Pembimbing II

Agus Kurniawan, M.S.Ak
NIP.

**Mengetahui,
Ketua Jurusan Perbankan Syariah**

Ahmad Habibi, S.E., M.E
NIP.197905142003121003



**KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Hendro Suratmin, Sukarame-Bandar Lampung (35131) Tlp. 0721-703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul : **“PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi pada Karyawan BPRS Tanggamus) disusun oleh: Uswatun Nur Hasanah, NPM: 1451020305, Jurusan: Perbankan Syari’ah. Telah diujikan dalam sidang munaqosah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung pada hari/tanggal: 15 Mei 2019**

TIM DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang : Hanif, S.E., M.M.

Sekretaris : Suhendar, S.E., M.S.Ak., Akt

Penguji I : Ahmad Zuliansyah, S.E., M.M.

Penguji II : Agus Kurniawan, S.E., M.S.Ak

(*Handwritten signature of Hanif*)

(*Handwritten signature of Suhendar*)

(*Handwritten signature of Ahmad Zuliansyah*)

(*Handwritten signature of Agus Kurniawan*)

Mengesahkan

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Moh. Bahrudin, M.A.
NIP.195808241989031003

MOTTO

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

Artinya : Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

(Q.S At-Taubah : 105)



PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan Alhamdulillah dan penuh rasa syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kekuatan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Dengan segala kerendahan hati dan penuh kebahagiaan, skripsi ini penulis persembahkan sebagai tanda tanggung jawab dan hormat tak terhingga kepada:

1. Orangtuaku Ayahanda Syawaluddin dan Ibunda tersayang Winarti serta adikku ku tercinta Khusnul Khotimah yang selalu memberikan semangat, berjuang untuk keberhasilanku, memberi cinta dan kasih sayang, mendidikku, senantiasa berdoa dan berjuang untuk keberhasilanku. Berkat pengorbanan, jerih payah dan motivasi yang diberikan akhirnya terselesaikannya skripsi ini. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan Rahmat-Nya, kesehatan, kemurahan rezeki dan keberkahan umur kepada Ayahanda, Ibunda dan adik ku serta selalu dalam lindungan Allah SWT. *Aamiin ya Rabbal'alamin.*
2. Teman-teman seperjuanganku “Siti Istikomah, Milkya Ulfha, Nita Anggraini, Aditya Pratama, S.E, Ani Yuliawati, S.E, Rofi'ah, S.E, Dini Apriyantini, S.E, Yoga, Arip, Dhika, Azmi Thamlika, S.Pd, bang Heri” dan teman-teman angkatan tahun 2014 khususnya kelas B yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu serta keluarga Kost cendana putri 2, terimakasih kalian telah memotivasi saya dalam segala hal.
3. Sahabat-sahabatku tersayang “Erliwita, S.H, Heni, dan MbaEka” yang selalu membantu doa dan memberi semangat tanpa henti.

4. Best Partner Mahar Dhika Simpana Putra yang selalu berada disampingku selama hampir 4 tahun ini, memberi dukungan materi dan rohani, semangat, nasihat, motivasi, dan juga kasih sayangnya.
5. Justin Bieber, Kim jihwan, B.I, Yunhyeong, Bobby, Chan-Woo, Kim Donghyuk yang telah memotivasi penulis dan memberikan semangat dengan lagu-lagunya.
6. Almamaterku tercinta tempatku mencari ilmu yang semoga bermanfaat didunia dan akhirat, UIN Raden Intan Lampung. Semoga selalu jaya dan dapat mencetak generasi-generasi penerus bangsa terbaik.



RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama lengkap Uswatun Nur Hasanah, dilahirkan di desa Punggur, pada tanggal 11 April 1996. Penulis merupakan anak pertama dari satu bersaudara pasangan Bapak Syawaluddin dan Ibu Winarti, adapun riwayat pendidikan penulis adalah sebagai berikut :

1. TK Islam Kotaagung Tanggamus, lulus tahun 2002
2. SDN 3 Kuripan Kotaagung Tanggamus, lulus tahun 2008
3. MtsN 1 Kotaagung Tanggamus, lulus tahun 2011
4. SMAN 1 Kotaagung Tanggamus, lulus tahun 2014

Penulis diterima sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada program studi Perbankan Syariah di Universitas Negeri Islam Negeri Raden Intan Lampung UM-LOKAL pada tahun 2014



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrohim

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta karunia-Nya, sehingga sampai saat ini penulis di berikan kesehatan, kemudahan serta kelancaran dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi pada Karyawan BPRS Tanggamus)”**.

Dalam penyelesaian skripsi ini penulis menyadari bahwa ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan, maka dari itu kritik dan saran yang bersifat konstruktif dari semua pihak sangat penulis harapkan. Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Moh. Baharudin, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam (FEBI) dan bapak Ahmad Habibi, S.E.,M.E selaku ketua jurusan Perbankan Syariah UIN Raden Intan Lampung beserta jajarannya.
2. Ibu Vitria Susanti, M.A., M.Ec.Dev selaku pembimbing satu yang telah banyak meluangkan waktu dan memberikan arahan serta kemudahan dalam membimbing serta memberikan motivasi sehingga skripsi ini selesai.
3. Bapak Agus Kurniawan, S.E., M.Ak. selaku pembimbing kedua yang membantu meluangkan waktu dan memberikan arahan serta kemudahan dalam membimbing serta memberikan motivasi sehingga skripsi ini selesai.

4. Bapak Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan motivasi serta ilmu yang bermanfaat.
5. Pimpinan dan Staff BPRS Tanggamus yang telah membantu penulis untuk mengumpulkan informasi dan data penelitian.
6. Teman-teman seperjuangan Perbankan syariah angkatan 2014 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung Khususnya kelas B. dan semua pihak yang telah membantu yang tidak bisa di sebutkan satu persatu. Akhir kata jika penulis ada kesalahan dan kelalaian dalam penulisan skripsi ini penulis mohon maaf dan kepada allah mohon ampun dan perlindungan-Nya. Semoga karya penulis dapat bermanfaat bagi kita semua.

Bandar Lampung, 10 04 2019



UswatunNurHasanah

NPM.1451020305

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	2
C. Latar Belakang Masalah.....	3
D. Batasan Masalah.....	10
E. Rumusan Masalah	10
F. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	10

BAB II LANDASAN TEORI

A. Pelatihan Kerja	13
1. Definisi Pelatihan Kerja	13

2. Tujuan Dan Manfaat Serta Sasaran Pelatihan Kerja	14
3. Macam - macam Pelatihan Kerja	16
4. Metode Pelatihan Kerja.....	17
5. Indikator Pelatihan Kerja	19
6. Pelatihan Yang Diikuti Karyawan BPRS Tanggamus	20
7. Pelatihan Kerja dalam Perspektif Islam	23
B. Disiplin Kerja	27
1. Definisi Disiplin Kerja	27
2. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	29
3. Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja.....	30
4. Indikator Disiplin Kerja	31
5. Disiplin Kerja dalam Perspektif Islam	32
C. Kinerja Karyawan	35
1. Definisi Kinerja Karyawan	35
2. Karakteristik Kinerja Karyawan	36
3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	37
4. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan	38
5. Indikator Kinerja Karyawan.....	40
6. Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam	41
D. Penelitian Terdahulu	43
E. Kerangka Berfikir Penelitian.....	46
F. Hipotesis.....	48

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Dan Sifat Penelitian.....	54
B. Sumber Data.....	54
C. Lokasi Penelitian.....	55
D. Populasi Dan Sampel	55
E. Teknik Pengumpulan Data.....	57
F. Devinisi Oprasional Variabel Penelitian.....	59
G. Pengujian Instrumen Penelitian.....	62

1. Uji Validitas	62
2. Uji Reabilitas.....	65
H. Analisis Data	66
1. Uji Asumsi Klasik	66
2. Uji Hipotesis.....	68

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	71
B. Gambaran Umum Responden	85
C. Analisis Data	89
1. Gambaran Distribusi Jawaban Responden.....	89
2. Uji Asumsi Klasik	92
1) Uji Normalitas.....	93
2) Uji Multikolinieritas.....	93
3) Uji Heteroskedastisitas.....	95
3. Uji Hipotesis.....	96
1) Uji Regresi Linier Berganda	96
2) Uji-t (Parsial).....	98
3) Uji F (Simultan)	100
4) Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	101
D. Pembahasan.....	102

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	115
B. Saran.....	116

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

1. Perkembangan Akad Wadiah dan Mudharabah	4
2. Data jumlah karyawan BPRS Tanggamus	6
3. Data tingkat Absensi karyawan periode November 2016-april 2017	9
4. Pelatihan Yang Diikuti Karyawan BPRS Tanggamus	20
5. Data sampel karyawan BPRS Tanggamus	56
6. Skala pengukuran <i>Likert</i>	58
7. Devinisi Variabel dan Indikator	61
8. Hasil Uji Validitas sampel karyawan BPRS Tanggamus	63
9. Hasil Uji Reabilitas Sampel Karyawan BPRS Tanggamus	65
10. Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	85
11. Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan pada Tingkat Usia	86
12. Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	87
13. Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	88
14. Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Pelatihan Kerja.....	89
15. Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja.....	90
16. Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan	91
17. Hasil Uji Normalitas	93
18. Hasil Uji Multikolinieritas	94
19. Hasil Uji Heteroskedastisitas	95
20. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	96
21. Hasil Uji-t.....	99
22. Hasil Uji F	101
23. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R)	101

DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Konseptual.....	47
2. Struktur Organisasi	76



DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Konsultasi
2. Surat Pernyataan Tidak Plagiat
3. Surat Pra riset
4. Brita Acara Seminar Proposal
5. SK Bimbingan
6. Brita Acara Sidang Munaqosah
7. Pertanyaan Kuesioner Penelitian
8. Tabel Jawaban Kuesioner
9. Hasil Output Validitas dan Realibilitas
10. Output Analisis SPSS 21
11. Dokumentasi



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebelum penulis memiliki pembahasan mengenai proposal ini, terlebih dahulu penulis akan mengemukakan beberapa istilah yang terkandung dalam judul **“PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi pada Karyawan BPRS Tanggamus)”**. Dengan adanya penegasan judul ini diharapkan agar menghindari kesalahpahaman terhadap penggunaan judul dari beberapa istilah yang digunakan. Penjelasan mengenai istilah-istilah yang digunakan dalam judul skripsi ini yaitu :

1. Pengaruh

Pengaruh adalah akibat asosiatif yang mencari pertautan nilai antara satu variabel dengan variabel lainnya.¹

2. Pelatihan Kerja

Pelatihan Kerja adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi.²

3. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong para karyawan mematuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut dengan kata lain kedisiplinan

¹Sugiono, *Penelitian Administratif* (Bandung: Alfabeta, 2001), h. 7.

²Dr. Kasmir, S.E., M.M. *Manajemen Perbankan* edisi revisi (2016), h. 197.

karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap dan perilaku para karyawan.³

4. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.⁴

5. Ekonomi Islam

Ekonomi Islam adalah sistem ekonomi yang menjelaskan segala fenomena tentang perilaku pilihan dan pengambilan keputusan dalam setiap unit ekonomi dengan memuaskan tata aturan syariah sebagai variabel independen (ikut mempengaruhi segala pengambilan keputusan ekonomi).⁵

B. Alasan Memilih Judul

Dalam penulisan ini peneliti memiliki alasan tertentu yang mendorong penulis untuk mengkaji masalah ini. Berikut alasan nya:

1. Alasan Objektif

- a. Peneliti tertarik mengambil judul ini karena terdapat permasalahan internal terdiri lemahnya sumber daya manusia, pelatihan untuk kinerja karyawan, serta kedisiplinan karyawan itu sendiri di BPRS Tanggamus. Kelemahan-kelemahan tersebut berdampak pada kinerja

³Prastika Meilany & Mariaty Ibrahim, "Pengaruh Disipli Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Pada Bagian Oprasional PT Indah Logistic Cargo Cabang Pekanbaru)", Jurnal Administrasi Bisnis Vol.2 No. 2 Oktober 2015

⁴Pengertian kinerja karyawaan, (on-line) tersedia di <https://repository.widyatama.ac.id/pengertian-kinerja-karyawan> (diakses 29 Maret 2018, pukul 20:56)

⁵Adiwarman A. Karim, "*Hukum Ekonomi Islam*"(Jakarta: Rajagrafindo Persada,2001), h. 5.

operasional BPRS Tanggamus yang dapat mengakibatkan tidak tercapainya tujuan perusahaan.

2. Alasan Subjektif

- a. Penelitian ini sudah pernah dilakukan atau diteliti dan dibahas sebelumnya di UIN Raden Intan Lampung yang membedakan hanya tahun yang telah diteliti dan studi pada permasalahan nya.
- b. Judul yang diajukan sesuai dengan bidang keilmuan yang sedang penulis pelajari saat ini, yakni berhubungan dengan jurusan Perbankan Syari'ah.

C. Latar Belakang Masalah

Keberadaan Bank Syariah di Indonesia telah diakui secara formal dengan diberlakukannya Undang-undang No.7 tahun 1992 sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang No.10 tahun 1998 tentang Perbankan. Menurut undang-undang tersebut, terdapat dua jenis bank syariah di Indonesia yaitu Bank Umum Syariah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS). Penelitian tertuju pada PT BPRS cabang Tanggamus, Lampung.

Dilihat dari jenis usahanya, BPR mempunyai usaha yang lebih sederhana dibandingkan dengan Bank Umum. Berdasarkan UU No.10 tahun 1998 tentang perubahan UU No. 7 tahun 1992 tentang perbankan menyebutkan bahwa Bank Pembiayaan Rakyat adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara

konvensional dan atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.⁶

Perkembangan BPRS yang semakin pesat mengakibatkan semakin banyaknya BPRS yang muncul mengakibatkan timbulnya persaingan yang sangat ketat antara BPRS yang satu dengan yang lainnya. Untuk memenangkan persaingan tersebut BPRS berusaha mencari strategi untuk memasarkan produk-produknya dan menarik minat nasabah untuk membeli produk yang ditawarkan.⁷ Dengan persaingan yang semakin ketat setiap BPRS berlomba-lomba dalam melakukan pelayanan yang terbaik dalam melayani masyarakat, akan tetapi ada beberapa kelemahan yang dirasakan oleh BPRS Tanggamus umumnya berkisar lemahnya sumber daya manusia, sedikitnya pelatihan untuk karyawan, serta kedisiplinan karyawan itu sendiri. Permasalahan pada BPRS Tanggamus mulai terlihat 3 tahun terakhir pada produk pembiayaan yang menurun yaitu dari tahun 2015-2017, sebagai berikut :

Tabel 1.1
Perkembangan Pembiayaan Akad Wadi'ah dan Akad Mudharabah BPRS Tanggamus

NO	Tahun	Nilai		Jumlah
		Akad Wadi'ah	Akad Mudharabah	Nasabah
1	2015	197.806.000	19.105.354	3.333

⁶Nurlaili Adilho," *Analisis Perbandingan Efisiensi antara BPR Konvensional dan BPR Syariah di Surakarta dengan menggunakan Metode Data Envelopment Analysis (DEA)* (periode tahun 2011.4 - 2013.3)",Naskah Publikasi, Universitas Muhammadiyah,(Surakarta:2014),h. 2.

⁷Ristra Pramudita,"*Pengaruh Strategi Promosi Below The Line Terhadap Peningkatan Jumlah Nasabah* (Studi pada PT.BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung),Jurnal Perbankan Syari'ah (Bandar Lampung 2017), h.12.

2	2016	751.180.000	15.994.862	3.484
3	2017	163.209.000	14.029.474	2.418

Sumber :Perkembangan Pembiayaan Akad Wadi'ah dan Akad Mudharabah BPRS Tanggamus periode 2015-2017.

Dari data Tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2017 mengalami penurunan dari tahun tahun sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum maksimal dalam mengelola pembiayaan akad wadi'ah dan mudharabah. Berbeda dengan data pembiayaan yang diperoleh BPRS dari 3 tahun belakang mengalami kenaikan, berikut laporan data pembiayaan periode 2015-2017.

Menurut Hasibuan, "Pendidikan dan Pelatihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan ketrampilan kerja baik teknis maupun manajerial". Pendidikan berorientasi pada teori dilakukan dalam kelas, berlangsung lama, dan biasanya menjawab *why*. Latihan berorientasi pada praktek dilakukan dilapangan berlangsung singkat dan biasanya menjawab *how*.⁸ Pelatihan sendiri ialah suatu kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan, ketrampilan, kinerja, dan prestasi karyawannya. Yang dimaksud dalam hal ini adalah adanya empat hal yang harus diperhatikan. Yaitu proses pelatihan, kinerja, peserta pelatihan, dan pekerjaan.⁹

Sebagai mana Allah SWT berfirman dalam QS at-Taubah ayat 105, yang berbunyi :¹⁰

⁸Malayu hasibuan, "Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara" (Jakarta:2006), h. 77.

⁹Erlin Emelia Kandou, "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan studi pada PT Air Manado (Koperasi Unit Desa di Sentani Jayapura 2013)", *Jurnal Ekonomi Bisnis* Vol 1, No. 03, h. 02.

¹⁰QS at-Taubah ayat 105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ

فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ١٠٥

Artinya : Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".(QS at-Taubah ayat 105)

Sumber daya manusia pada perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Sejalan ini keberadaan SDM didalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang sangat besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan output yang optimal. Bahkan ada semacam kecenderungan, makin besar perusahaan, makin besar jumlah kebutuhan akan tenaga kerja.¹¹ Berikut jumlah seluruh karyawan pada BPRS Tanggamus pada tabel 2.

Table 1.2

Jumlah Karyawan BPRS Tanggamus

No.	Bagian	Jumlah Karyawan /org
1.	Dewan Direksi	1
2.	Kepala Bagian Pembiayaan Dan Dana	1
3.	Kepala Bagian Umum	1
4.	Kepala Bagian Oprasional	1
5.	Kepala Kantor Kas	1
6.	Account Office	1
7.	Analisis Pembiayaan	1

¹¹Malayu hasibuhan, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi Revisi*. Cetakan Kesepuluh(Jakarta,2007)h. 30.

8.	Legal Officier	1
9.	Remedial	1
10.	Administrasi Pembiayaan	1
11.	Marketing Funding	2
12.	Marketing Landing	1
13.	Bagian Umum	1
14.	Accounting	1
15.	Informasi Teknologi	1
16.	Teller	1
17.	Costumer Service	1
18.	Office Boy	1
19.	Security	2
Jumlah karyawan		21

Sumber: Data Primer yang diolah dari BPRS Tanggamus

Tabel 1.2 menyatakan tentang jumlah karyawan yang bekerja di BPRS Tanggamus, tentu merupakan hal yang tidak mudah bagi perusahaan untuk menyatukan persamaan persepsi dalam pekerjaan, maupun menyatukan budaya organisasi yang berbeda-beda pada setiap perusahaan. Dengan jumlah karyawan pada masing-masing bagian tersebut terlihat masih belum cukup untuk mengatasi masalah-masalah yang ada, tentu saja ini akan menyebabkan beban pekerjaan bagi karyawan perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja sangat diperlukan suatu perusahaan agar dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Disiplin kerja karyawan BPRS Tanggamus diukur dari ketepatan waktu datang dan pulang, tidak sering izin, dan kesediaan karyawan dalam mengembalikan peralatan. Dengan

demikian dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja karyawan.¹²

Menegakkan disiplin kerja adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja, mengemukakan bahwa seorang pekerja yang mempunyai komitmen terhadap agamanya, tidak akan melupakan etika serta norma kerja yang diajarkan oleh agamanya. Dalam Al-qur'an dijelaskan pada surat Al-Asr ayat 3 yaitu:

بِالصَّبْرِ وَتَوَاصُوا بِالْحَقِّ وَتَوَاصُوا الصَّالِحِينَ وَاعْمَلُوا أَمْنًا الَّذِينَ إِلَّا

Artinya : *“Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.”*

Maksud ayat diatas ialah Sehingga kamu akan tercipta suatu kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan. Sehingga akan menunjang tercapainya kinerja yang optimal. BPRS Tanggamus mengharapkan tercapainya disiplin kerja yang tinggi dari karyawannya sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal. Namun, terlihat nyata bahwa disiplin kerja karyawan masih rendah. Permasalahan yang terjadi berkaitan dengan pelanggaran disiplin kerja karyawan salah satunya adalah tingkat absensi karyawan, sebagaimana disajikan pada tabel berikut ini:

¹²Prastika Meilany & Mariaty Ibrahim, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional Pt. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru)", Jurnal Administrasi Bisnis, (Pekanbaru: 2015), Jom Fisip Vol. 2 No. 2 Oktober 2015, h. 02.

Tabel 1.3
Tingkat Absensi Karyawan Periode November 2017-April 2018

No	Bulan	Tingkat Absensi
1	November	5,853 %
2	Desember	5,507 %
3	Januari	6,66 %
4	Februari	7,057 %
5	Maret	5,199 %
6	April	4,812 %

Sumber: Data Primer yang diolah dari BPRS Tanggamus

Pada tabel 1.3 di atas dapat diketahui persentase tingkat absensi karyawan yang menurun pada periode November 2017-April 2018. Persentase tingkat absensi yang menurun akan berdampak pada kinerja operasional BPRS Tanggamus yang dapat mengakibatkan tidak tercapainya tujuan perusahaan.

Mengingat peran pelatihan dan peran kedisiplinan bagi karyawan sangatlah penting bagi organisasi maka dilakukan penelitian lebih lanjut yaitu seberapa besar pengaruhnya terhadap kemajuan kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat Bank Syariah Tanggamus. Berdasarkan latar belakang, maka penelitian ini berjudul **“PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MENURUT PERSPEKTIF ISLAM (studi pada Karyawan BPRS Tanggamus)”**.

D. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas, maka penulis memfokuskan penelitian atau membatasi masalah. Peneliti membatasi masalah penelitian pada pengaruh pelatihan pendidikan yang dimiliki tenaga kerja terhadap tingkat keuntungan pada BPRS Tanggamus.

E. Rumusan Masalah

1. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Tanggamus?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Tanggamus?
3. Apakah Pelatihan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Tanggamus?
4. Bagaimana Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif Ekonomi Islam?

F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Mengetahui Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada BPRS Tanggamus.

- b. Mengetahui Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada BPRS Tanggamus.
- c. Mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BPRS Tanggamus.
- d. Mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif Ekonomi Islam

2. Kegunaan Penelitian

a. Secara Teoritis

Sebagai sumber pemikiran dalam ilmu pengetahuan, khususnya dibidang ilmu perbankan mengenai tenaga kerja dalam lembaga keuangan syari'ah.

b. Secara praktis

1) Bagi Penulis

- a) Penelitian ini diharapkan dapat memperluas cakrawala wawasan pengetahuan bagi perkembangan perbankan yang berkaitan dengan pengaruh dari pendidikan yang dimiliki tenaga kerja BPRS Tanggamus.

- b) Dapat dijadikan sebagai media untuk mengaplikasikan ilmu perbankan yang telah diperoleh selama perkuliahan serta menambah pengalaman dalam penelitian.

2) Bagi Akademisi

- a) Hasil penelitian ini dapat menambah literatur yang dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa/I Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

b) Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendukung penelitian selanjutnya yang nantinya akan meneliti permasalahan serupa.

3) Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan mengenai bagaimana pelatihan dan disiplin kerja yang dimiliki karyawan dan juga bisa dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai pelatihan dan disiplin kerja.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pelatihan Kerja

1. Definisi Pelatihan Kerja

Pengertian pelatihan secara sederhana didefinisikan oleh Pramudyo sebagai: “Proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya”. empat hal yang harus diperhatikan yaitu proses pelatihan, kinerja, peserta pelatihan, dan pekerjaan. Dalam proses pelatihan, kinerja yang kurang baik dibenahi sedemikian rupa sehingga menjadi lebih baik. Sehingga sekumpulan tugas-tugas yang telah menanti dapat dikerjakan dengan baik oleh pekerja yang telah mengikuti pelatihan.¹³

Menurut Hasibuan, pelatihan (*Training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin. Pelatihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.¹⁴ Sedangkan menurut Dessler bahwa : “Pelatihan merupakan proses

¹³Erlin Emelia Kandou, h.04.

¹⁴Malayu hasibuan 2006, h. 77.

mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya”¹⁵

Simamora,2004 : Pelatihan dan pengembangan adalah dua istilah yang kadang-kadang digunakan secara bersama-sama maupun secara bergantian. Pelatihan (training) mengandung maksud untuk menambah dan meningkatkan pengetahuan/keterampilan serta merubah sikap/perilaku karyawan ke arah yang produktif. Pengembangan (development) dapat diasosiasikan dengan kebutuhan masa depan karyawan dan organisasi perusahaan. Pelatihan dan pengembangan mempunyai manfaat pada karier jangka panjang karyawan, untuk menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di masa yang akan datang.¹⁶

2. Tujuan Dan Manfaat Serta Sasaran Pelatihan Kerja

Tujuan pelatihan menurut Mangkunegara, antara lain :¹⁷

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja
- 3) Meningkatkan kualitas kerja
- 4) Meningkatkan perencanaan sumber daya manusia
- 5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
- 6) Meningkatkan rangsangan agar karyawan mampu berprestasi secara maksimal
- 7) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan

¹⁵Gary Dessler,”*MSDM*”(Jilid II. PT. Indeks: Jakarta), h. 280.

¹⁶Bilson Simamora,”*Panduan Riset Prilaku Konsumen*”(Gramedia: Jakarta 2004), h. 22.

¹⁷ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara,”*Perencanaan dan Pengembangan SDM*”(Refika Aditama:Bandung 2006), h. 52.

- 8) Menghindarkan keseragaman
- 9) Meningkatkan perkembangan pribadi karyawan.

Menurut Sekaran, pelatihan berdampak pada bidang utama seperti berikut:¹⁸

- 1) Meningkatkan Moral Karyawan. Pelatihan membantu karyawan untuk mendapatkan keamanan kerja dan kepuasan kerja. Semakin puas karyawan tersebut dan semakin besar moralnya, semakin dia akan memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasinya dan lebih rendah akan absensi dan perpindahan karyawan
- 2) Pengawasan Kurang. Seorang karyawan terlatih akan kenal baik dengan pekerjaan dan akan perlu waktu kurang pengawasan. Dengan demikian, akan lebih sedikit pemborosan waktu dan upaya.
- 3) Kecelakaan Yang Lebih Sedikit. Kesalahan yang mungkin terjadi jika karyawan tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Semakin dilatih karyawan, semakin sedikit yang kemungkinan melakukan kecelakaan dalam pekerjaan dan karyawan menjadi lebih mahir
- 4) Kemungkinan Promosi. Karyawan memperoleh keterampilan dan efisiensi selama pelatihan. Mereka menjadi lebih memenuhi syarat untuk promosi. Mereka menjadi asset bagi organisasi
- 5) Peningkatan Produktivitas. Pelatihan meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan. Karyawan yang terlatih menunjukkan kuantitas

¹⁸Safitri Indriyani, "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan(studi pada PT paradise island furniture, Jurnal studi Managemen(Universitas Negeri Yogyakarta,2015),h. 24.

dan kualitas kerja. Ada kurang pemborosan waktu, uang, dan sumber daya jika karyawan terlatih.

3. Macam-Macam Pelatihan

Menurut Purwono, mengemukakan bahwa macam pelatihan dapat digolongkan kedalam empat macam golongan yaitu:¹⁹

1) Pendidikan Dasar (*basic education*)

Merupakan pendidikan yang diisyaratkan sebelum seorang tenaga kerja masuk bekerja atau sebelum dimasukkan dalam roda personalia organisasi dari sesuatu bentuk usaha. Pendidikan ini kecuali terdiri dari pendidikan pada sekolah-sekolah umum.

2) Pendidikan Formal

Diadakan secara periodik diantara petugas-petugas tertentu dengan tujuan agar para tenaga kerja mendapat tambahan dan selalu mengikuti perkembangan dari segala sesuatu dalam lingkungan pekerjaannya.

3) Pendidikan Penyegar

Mempunyai tujuan menyegarkan kembali pengertian-pengertian dan pengetahuan-pengetahuan yang telah silam dan ada hubungan dan sangkut pautnya dengan pelaksanaan tugas.

4) Latihan Dalam Perusahaan

Lebih dikenal dengan sebutan TWI (*Training Within Industry*). Merupakan latihan yang meliputi :²⁰

¹⁹ Moh Purnomo, "Manajemen Personalia" (Edisi Ketiga Erlangga: Jakarta 2001), h. 55

- a) Latihan instruksi kerja (*job instruction training*), yang telah melatih cara-cara yang tepat untuk memberikan instruksi baik bagi tenaga baru, maupun tenaga lama dalam menghadapi tugas-tugas baru.
- b) Latihan cara kerja (*job method training*), yang melatih cara-cara kerja yang tepat dan menyempurnakan cara kerja.
- c) Latihan lingkungan kerja (*job relation training*), yang melatih cara-cara hubungan kerja, antara tenaga kerja dengan pimpinan, maupun sesama tenaga kerja, sehingga terciptanya perpaduan kerja.
- d) Latihan keterampilan (*vocational training*), untuk melatih keterampilan fisik tenaga-tenaga pelaksana.

4. Metode Pelatihan Kerja

Metode yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan dan yang dapat dikembangkan oleh suatu perusahaan. Beberapa metode yang dapat digunakan untuk pelatihan dan pengembangan, antara lain : ²¹

1) *On the Job Training*

On the Job Training (OJT) atau disebut juga dengan pelatihan dengan instruksi pekerjaan yaitu dengan cara pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan riil, di bawah bimbingan/ arahan pegawai yang berpengalaman.

²⁰ Ria Noviana, "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan", jurnal Ekonomi, Malang (Perpustakaan Brawijaya, 2007), h. 12.

²¹ Siswanto, h 238

2) Rotasi pekerjaan

Untuk pelatihan silang (*cross-train*) bagi karyawan agar mendapatkan variasi kerja, para pengajar memindahkan para peserta pelatihan dari tempat kerja satu ke lainnya. Setiap perpindahan umumnya didahului pemberian instruksi kerja.

3) Magang

Magang melibatkan pembelajaran dari pekerja yang lebih berpengalaman, dan dapat ditambah pada teknik *off the job training*. Asistensi dan kerja sambilan disamakan dengan magang karena menggunakan partisipasi tingkat tinggi dari peserta dan memiliki tingkat transfer pengetahuan dan keterampilan yang tinggi tentang pekerjaan.

4) Ceramah Kelas dan Presentasi Video

Ceramah dan teknik lain dalam *off the job* dengan mengandalkan komunikasi daripada member model. Ceramah adalah pendekatan terkenal karena menawarkan sisi ekonomis dan material organisasi, tetapi partisipasi, umpan balik, transfer dan repetisi sangat rendah.

5) Pelatihan Vestibule

Agar pembelajaran tidak mengganggu operasional rutin, beberapa perusahaan menggunakan pelatihan vestibule terpisah dibuat dengan peralatan yang sama dengan yang digunakan dalam pekerjaan. Cara ini memungkinkan adanya transfer, repetisi, dan partisipasi serta material perusahaan bermakna umpan balik.

5. Indikator Pelatihan Kerja

Siagian (2004) berpendapat bahwa pelaksanaan pelatihan kerja dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan yang baik, kemampuan dan sikap yang baik untuk mengisi jabatan pekerjaan yang tersedia dengan produktivitas kerja yang tinggi, yang mampu menghasilkan hasil kerja yang baik. Kebutuhan untuk setiap pekerja sangat beragam, untuk itu pelatihan kerja perlu dipersiapkan dan dilaksanakan sesuai dengan bidang pekerjaannya, dengan demikian pekerjaan yang dihadapi akan dapat dikerjakan dengan lancar sesuai dengan prosedur yang benar.²²

1) Pengetahuan

Pengetahuan merupakan hasil proses dari usaha manusia. Dalam peristiwa ini yang mengetahui (*subjek*) memiliki yang diketahui (*objek*) di dalam dirinya sendiri sedemikian aktif sehingga yang mengetahui itu menyusun yang diketahui pada dirinya sendiri dalam kesatuan aktif. Sehingga dengan adanya pengetahuan yang cukup akan membantu pekerjaan yang dilakukan cepat selesai dan dengan hasil yang baik.

2) Kemampuan Berpikir

Kemampuan berpikir merupakan kegiatan penalaran yang reflektif, kritis, dan kreatif, yang berorientasi pada suatu proses intelektual yang melibatkan pembentukan konsep (*conceptualizing*), aplikasi, analisis, menilai informasi yang terkumpul (*sintesis*) atau dihasilkan melalui

²²Sondang P Siagian, "Manajemen Sumber Daya Manusia" (Bumi Aksara :Jakarta 2004), h. 30.

pengamatan, pengalaman, refleksi, komunikasi sebagai landasan kepada suatu keyakinan (kepercayaan) dan tindakan

3) Sikap

Sikap (*attitude*) adalah sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu.

4) Kecakapan

Kecakapan adalah suatu keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan atau untuk dapat tetap bekerja, meliputi personal skills, interpersonal skills, attitudes, habits dan behaviors. Kecakapan yang dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan berpengaruh pada hasil yang didapatnya nanti.

6. Program Pelatihan BPRS Tanggamus

Untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Insani, BPRS Tanggamus selalu mengikutsertakan karyawan dalam pelatihan/pendidikan (pembinaan intelektual). Pelatihan diselenggarakan oleh pihak-pihak yang berkompeten dibidangnya seperti Perbarindo, Bank Indonesia atau pelatihan pelatihan perbankan lainnya.

Tabel 2.1

Pelatihan Yang Diikuti Karyawan BPRS Tanggamus

No.	Pelatihan	Tempat	Bulan
1.	Diklat Sertifikasi Penyegaran Direksi	Bogor	Mei 2013
2.	Sosialisasi OJK	Semarang	September 2013
3.	Smart Syariah Marketing	B.Lampung	Oktober 2013
4.	Pelatihan Kompetisi SDI BPRS	Bogor	Desember 2013
5.	Sosialisasi APEX BPRS	Yogyakarta	Desember 2013
6.	Seminar Ekonomi Syariah	Yogyakarta	Desember 2013
7.	Pelatihan Aplikasi SID	Jakarta	Februari 2014
8.	Pelatihan Peraturan Perlindungan Konsumen oleh Perbarindo	B.Lampung	April 2014
9.	Pelatihan Sumber Daya Insani AO	Jakarta	Juni 2014
10.	Pelatihan Penajaman Analisis Pembiayaan	Jakarta	Juni 2014
11.	Pelatihan Service Excellent	Semarang	September 2014
12.	Pelatihan Manajemen Pembiayaan untuk Middle Management BPRS	B.Lampung	Oktober 2014
13.	Sosialisasi Ketentuan Perbankan Syariah	B.Lampung	November 2014
14.	Pelatihan Inspiring of Leadership	B.Lampung	Desember 2014

Sumber :Company Profil BPRS Tanggamus

Selain pelatihan eksternal, pelatihan internal pun juga diikuti oleh karyawan BPRS Tanggamus Dalam pelatihan internal di BPRS Tanggamus terdiri dari 2 pelatihan yaitu pelatihan rohani (keagamaan) dan pelatihan pembinaan. Pelatihan rohani (keagamaan) diadakan setiap 1 bulan sekali dengan pembimbing dari dewan

pengawas syariah. Pelatihan rohani bersifat pengajian, ceramah dan tanya jawab mengenai keagamaan. Pelatihan rohani (keagamaan) ini dimaksudkan untuk menguatkan di sisi-sisi keagamaan karyawan. BPRS Tanggamus tidak hanya menginginkan karyawan memiliki kemampuan dan pengetahuan yang bersifat duniawi, tetapi harus diimbangi dengan pengetahuan dan kemampuan karyawan untuk melakukan kewajibannya kepada Allah SWT. Sedangkan pelatihan pembinaan dilakukan setiap senin (khusus Account Officer) atau pada waktu yang belum ditentukan sebelumnya.

Selain itu BPRS Tanggamus juga pernah menambah pengetahuan dan kemampuan karyawan nya dengan pelatihan kesyariahan yang berlangsung pada 1 April 2014, 25 April 2014, 23 Mei 2014 dan 23 Desember 2014. Setiap karyawan sudah memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing. Karyawan diharuskan untuk mampu menguasai penuh bidangnya dan menguasai bidang yang lain meskipun tidak penuh. Hal ini dilakukan agar apabila karyawan tidak dapat masuk, karyawan yang lain mampu membantu pekerjaannya.

Pelatihan yang diterapkan oleh BPRS Tanggamus tersebut dimaksudkan untuk mempersiapkan tenaga kerja yang ahli serta terampil dalam menyerap teknologi, mempersiapkan pendidikan bagi para karyawan BPRS Tanggamus dalam melaksanakan kegiatan operasional. Karyawan diharapkan mampu memberikan dampak positif, yaitu dapat menjadi karyawan yang memiliki pengetahuan dan kemampuan yang berkembang. Setelah melakukan pelatihan, karyawan selalu di evaluasi oleh Direktur.

7. Pelatihan Kerja Menurut Perspektif Islam

Pelatihan adalah proses melatih karyawan baru atau karyawan yang akan memperoleh penempatan baru dengan keterampilan dasar yang diperlukannya untuk melaksanakan pekerjaan. Tujuan dari pelatihan adalah agar peserta pelatih dapat mencapai suatu standar, baik dalam keterampilan, dalam pengetahuan maupun dalam tingkah laku. Pendapat lain menformulasikan tujuan ini sebagai mewujudkan perilaku yang diinginkan dan menciptakan kondisi yang memungkinkan perilaku tersebut dicapai. Fokus dari pelatihan adalah pada pekerjaan sekarang untuk yang sifatnya jangka panjang dan bertujuan untuk mengembangkan kemampuan karyawan untuk tugas-tugas mendatang disebut pengembangan (*development*).²³

Pelatihan akan meningkatkan ilmu pengetahuan dan ilmu pengetahuan adalah yang sangat diutamakan dalam Al-Qur'an sehingga ayat yang turun pertama kali adalah perintah membaca (*iqra*). Dengan membaca yang secara luas berarti juga belajar, menyerap pengetahuan dan kemudian mengamalkannya dapatlah diartikan bahwa umat Islam disuruh untuk menjadi profesional, karena inilah hasil akhir dari membaca, memahami, dan mengaplikasikan apa yang telah dipahami tersebut.

Riwayat dalam Al-Qur'an menginformasikan bahwa para rasulullah bukan sekedar unggul dalam kehidupan spiritual, tetapi juga dalam keilmuan dan keahlian. Dalam al-Qur'an surat Ar-Ra'ad : 11 Allah SWT berfirman:²⁴

²³ Jusmaliani, "Pengelolaan Sumber Daya Insane", (Bumi Aksara : Jakarta 2011) h 99

²⁴ Q.S Ar-Ra'ad : 11

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ۝ ١١

Artinya: “bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, dimuka dan dibelakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.

Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.” (Q.S Ar-Ra’ad : 11)

“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah...” boleh juga dhamir pada kalimat(lahu) kembali kepada, “Dan siapa yang bersembunyi di malam hari dan yang berjalan di siang hari...”

Maka dari al-mu’aqibaat adalah pelindung yaitu yang melindungi kekuasaan berdasarkan perintah Allah Ta’ala menurut teori mereka, akan tetapi jika Allah Ta’ala menginginkan keburukan maka tidak akan ada yang sanggup untuk mencegahnya siapapun dia. Dan boleh juga dhamir tadi kembali kepada Allah Ta’ala maka maksudnya diantara yang mengikuti adalah malaikat penjaga dan penulisan kebaikan dan keburukan maka makna “atas perintah Allah” adalah atas perintah Allah dan izin-Nya. Kedua penafsiran ini benar dalam ayat ini. Pendapat yang pertama di pegang oleh Ibnu Jarir dan pendapat yang kedua dipegang oleh jumhurmufassirin.²⁵

Firman Allah Ta’ala, “Dan apabila Allah menghendaki keburukan pada suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia” Kabar dari Allah Ta’ala bahwa jika Dia menghendaki keburukan pada suatu kaum, seseorang atau kelompok tertentu yang dapat memperburuk keadaan mereka berupa cobaan atau siksaan maka tidak ada yang

²⁵ Jabir Al-Jazairi, Abu Bakar, “Terjemah Tafsir Al-Qur’an Al-Aisar” (Team Darus Sunnah: Jakarta 2011), h. 41-42.

dapat menolaknya dalam kondisi apapun bahkan itu semua harus mereka rasakan. Dan juga mereka tidak mendapatkan pelindung yang dapat mencegah azab dari mereka selain Allah. Tetapimereka kembali kepada-Nya, meminta ampun, dan bertaubat maka niscaya akan dihilangkan dari mereka keburukan dan dipalingkan azab dari mereka.²⁶

Secara garis besar, dari ayat Al-Qur'an di atas menunjukkan bahwa betapa pentingnya pengetahuan dan keterampilan yang harus dimiliki oleh seseorang, karena Allah tidak akanmerubah keadaan suatu kaum selama mereka sendirilah yang mengubah keadaan yang ada pada diri mereka. Didalam hadits Bukhari nomor 6015 yang berbunyi:

*Jika amanat telah disia-siakan, tunggu saja kehancuran terjadi. "Ada seorang sahabat bertanya; „bagaimana maksud amanat disia-siakan?"Nabi menjawab; "Jika urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu". (Bukhari 6015).*²⁷

Maksud dari hadist diatas adalah sungguh benarlah ucapan Rasullullah SAW diatas, amanat yang paling pertama dan utama bagi manusia ialah amanah ketaatan kepada Allah SWT, pencipta, pemilik, pemelihara dan penguasa semesta dengan segenap isinya. Manusia hadir dimuka bumi ini telah diserahkan amanah untuk berperan sebagai *Khalifah* yang diwajibkan membangun dan memelihara kehidupan didunia berdasarkan aturan dan hukum yang memberi amanah yaitu Allah SWT.

Hal ini dijelaskan dalam Al-Qur'an, Allah SWT berfirman dalam suratAt-Taubah/9: 105 yang berbunyi:²⁸

²⁶Jabir Al-Jazairi, Abu Bakar, h. 42-43.

²⁷H.R Bukhari 6015

²⁸Q.S at-taubah/9:105

وَالشَّهَادَةُ الْغَيْبِ عَلِمَ إِلَى وَسْتَرْدُونَ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلَكُمْ اللَّهُ فَسَيَرَى أَعْمَلُوا وَقُلْ

تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فِينَكُمْ

Artinya: Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin dan akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (Qs. At-Taubah/9:105)

Abu Ja'far berkata: Allah berfirman kepada Nabi-Nya, Muhammad SAW, “katakan wahai Muhammad kepada mereka yang mengakui dosa-dosa mereka karena sudah tidak ikut jihad bersamamu, beramallah hanya karena-Ku dengan amal yang bisa mendatangkan keridhaan-Nya, berupa pelaksanaan segala perintah-Nya, niscaya Allah dan Rasul-Nya akan memperhatikan amal kalian dan orang-orang yang beriman selama di dunia. Kemudian, pada hari kiamat kalian akan dikembalikan hanya kepada Tuhan Yang Maha Mengetahui apa yang kalian sembunyikan dan apa yang kalian tampilkan. Tak ada yang tersembunyi di sisi Allah, baik yang kalian tampilkan maupun kalian tutupi”.²⁹

Nabi SAW bersabda: “Tangan di atas lebih baik dari tangan di bawah, mulailah orang yang wajib kamu nafkahi, sebaik-baik sedekah dari orang yang tidak mampu (di luar kecukupan), barang siapa yang memelihara diri (tidak meminta-minta) maka Allah akan memeliharanya, barang siapa yang mencari kecukupan maka akan dicukupi oleh Allah”.

Maksud hadits di atas tidak memperbolehkan meminta-minta, tetapi memotivasi agar seorang muslim mau berusaha dengan keras agar dapat menjadi tangan di atas, yaitu orang yang mampu membantu dan memberi sesuatu pada orang lain dari hasil jerih payahnya. Bagaimana mungkin dapat membantu orang lain jika untuk memenuhi dirinya sendiri saja tidak mencukupi. Bagaimana mungkin dapat mencukupi kebutuhannya sendiri jika tidak mau berusaha keras. Seseorang akan dapat membantu sesama apabila dirinya telah berkecukupan. Seseorang dikatakan berkecukupan jika ia mempunyai penghasilan lebih. Seseorang akan mendapat penghasilan lebih jika berusaha keras dan baik. Karenanya dalam bekerja harus disertai etos kerja yang tinggi.

²⁹ Abu Ja'far bin Muhammad jarir ath-Thabari, "Terjemah Tafsir ath-Thabari" (Pustaka Azzam: Jakarta 2009), h. 217.

Islam mencela orang yang mampu untuk bekerja dan memiliki badan yang sehat tidak mau berusaha keras. Seorang muslim harus dapat memanfaatkan karunia yang diberikan Allah yang berupa kekuatan dan kemampuan diri untuk bekal hidup layak di dunia-akhirat. Etos kerja yang tinggi merupakan cerminan diri seorang muslim (Diana 2011:202).

Dengan adanya pelatihan kerja maka akan membuat karyawan meningkatkan kualitas kerja mereka, khususnya dalam pengembangan skill menjadi lebih baik dan lebih matang. Pelatihan sebagai penopang kinerja agar pekerjaan berjalan lebih baik, kinerja sangat penting bagi sebuah perusahaan, karena dianggap sangat penting maka setiap karyawan akan mendapat imbalan atau gaji berdasarkan tingkat atau jenis pekerjaannya.

B. Disiplin Kerja

1. Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah “suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.³⁰ Pendapat lain mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan “suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi”.³¹ Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan

³⁰Veithzal Rivai, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*” (Jakarta: Muri Kencana, 2004), h 77

³¹ Avin Fadilla Helmi, “*Disiplin Kerja. Buletin Psikologi*” (1996), h 32-42.

yang terdapat dalam suatu organisasi. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertindak laku disiplin.

Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Disiplin kerja adalah “sebagai sikap mental tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu”.³²

Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman tercapai. Peraturan tanpa diimbangi dengan pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarannya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

³² Salinding, “Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar”. Jurnal Manajemen Volume VIII, No. 1, Mei 2011 (Makassar: UNHAS, 2011), h. 83.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang tercermin dari perbuatan atau tingkah laku karyawan, berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Adanya disiplin kerja dalam perusahaan akan membuat karyawan dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Karyawan yang disiplin dan patuh terhadap norma-norma yang berlaku dalam bank dapat meningkatkan kinerja dan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Pada dasarnya fungsi-fungsi yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan menurut Hasibuan antara lain:³³

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan pemimpin
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Kepengawasan Melekat (Waskat)
- 6) Sanksi hukuman
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan kemanusiaan

³³ Malayu Sp. Hasibuan, "Organisasi Dan Motivasi; Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta : PT. Bumi Aksara(Jakarta: 2003)h. 42.

3. Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja

Setiap karyawan mempunyai motif tersendiri dalam bekerja, dan hampir tidak ada karyawan yang memiliki motif sama. Hal ini menimbulkan perbedaan reaksi terhadap seluruh beban kerja bagi setiap karyawan. Oleh karena itu tidak ada teknik dan strategi yang menjamin bahwa setiap karyawan akan memiliki moral dan disiplin kerja yang tinggi. Beberapa karyawan bekerja hanya untuk mendapatkan uang, ada yang bekerja karena alasan gengsi, dan ada yang bekerja karena tertarik terhadap pekerjaannya. Bahkan mungkin ada beberapa karyawan yang tidak tahu apa yang menjadi motif mereka dalam bekerja Sastrohadiwiryono.³⁴

Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan pembinaan disiplin kerja karyawan adalah untuk kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan. Menurut Sastrohadiwiryono tujuan pembinaan disiplin kerja karyawan adalah:

- 1) Agar karyawan menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- 2) Mampu melaksanakan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan maksimum kepada pihak tertentu.
- 3) Mampu menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- 4) Mampu bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.

³⁴Siswanto Sastrohadiwiryono, "Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional" (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 86.

- 5) Karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.

4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2006) indikator disiplin kerja yaitu:

1) Sikap

Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, terdiri dari:

- a) Kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja.
- b) Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.

2) Norma

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari:

- a) Mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan.
- b) Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan.

3) Tanggung jawab

Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan.

5. Disiplin Kerja Menurut Perspektif Islam

Islam juga mengajarkan kepada manusia tentang bagaimana etika dalam bekerja yaitu menurut Al-Khayyath mengemukakan bahwa seorang pekerja yang mempunyai kemitmen terhadap agamanya, tidak akan melupakan etika kerja yang diajarkan oleh agamanya yaitu bekerja yang jujur, baik budi, tidak semena-mena terhadap orang lain serta bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan kepadanya.³⁵ Dalam hal ini iman dan taqwa tidak sama dengan religius, tetapi iman dan taqwa merupakan bagian dari religius itu sendiri, sehingga dapat dikatakan bahwa religiusitas dapat mempengaruhi kedisiplinan.

Dalam Al-Qur'an juga dijelaskan tentang disiplin kerja yaitu pada surat Al-Ashr ayat 3 :³⁶

إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَّاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya : *“kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasihat-menasihati supaya menaati kebenaran serta nasihatmenasihati supaya tetap dalamkesabaran”* (Q.S. Al-Ashr:3).

³⁵ Oktaviani,E.D,” *Religiusitas dan Kedisiplinan Pada Anggota Polri. Proyeksi*”,Jurnal Vol. 6 (2) 2011, h. 58-67.

³⁶Q.S Al-Asr : 3

Allah berfirman dalam surat Al-Imran ayat 31 yaitu:³⁷

قُلْ إِنْ كُنْتُمْ تُحِبُّونَ اللَّهَ فَاتَّبِعُونِي يُحْبِبْكُمُ اللَّهُ وَيَغْفِرْ لَكُمْ ذُنُوبَكُمْ وَاللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ ٣١

Artinya : *“Katakanlah: ‘Jika kamu (benar-benar) mencintai Allah, ikutilah aku, niscaya Allah mengasihi dan mengampuni dosa-dosamu’”. Allah Maha Pengampun lagi Maha penyayang”* (Q.S. Al-Imran :31).

Maksud ayat diatas ialah Allah SWT sangat menghargai orang yang giat bekerja karena itu berarti ia telah menunaikan salah satu kewajiban. Selain memerintahkan bekerja, islam juga menuntun setiap muslim dibidang apapun haruslah bersikap professional. Sebagaimana Firman Allah SWT dalam Al-Qur'an At-taubah ayat 105 :

وَالشَّهَادَةُ الْغَيْبِ عَلِمَ إِلَىٰ وَسْتَرْدُونَ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلَكُمْ اللَّهُ فَسَيَرَىٰ أَعْمَلُ أَوْ قُلِ تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فَعَلْتُمْ

Artinya : *“Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (Q.S At-Taubah : 105)”*

Ayat diatas dalam tafsir ayat menjelaskan bahwa : “Dan katakanlah kepada mereka yang bertaubat,” bekerjalah kamu, dengan berbagai pekerjaan yang mendatangkan manfaat, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, yakni memberi penghargaan atas pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin juga akan menyaksikan dan menilai pekerjaanmu, dan kamu akan dikembalikan, yakni

³⁷ Q.S Al-Imran : 31

meninggal dunia dan pada hari kebangkitan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kaum apa yang telah kamu kerjakan didunia, baik yang kamu tampilkan atau yang kamu sembunyikan.³⁸ Inti dari profesionalisme ini dicirikan oleh 3 hal yaitu :

- a. *Kafa'ah*, yaitu cakap atau ahli dalam bidang pekerjaan yang dilakukan. Dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman.
- b. *Himmatul'amal*, yaitu memiliki semangat atau etos kerja yang tinggi. Diperoleh dengan jalan menjadikan motivasi ibadah sebagai pendorong utama dalam bekerja, disamping motivasi ingin mendapatkan penghargaan dan menghindari hukuman.
- c. *Amanah*, yaitu bertanggung jawab dan terpercaya dalam menjalankan tugas atau kewajibannya. Sikap amanah bisa dimiliki jika dia selalu menyadari bahwa apapun aktivitas yang dilakukan termasuk pada saat dia bekerja selalu diketahui oleh Allah SWT.

Disiplin kerja dalam perspektif Islam adalah suatu ibadah. Ibadah yang dilakukan oleh seseorang dengan rasa tulus ikhlas, taat, mengikuti serta tunduk. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Ash-shieddieqy Ibadah merupakan sikap taat, menurut, mengikuti, serta tunduk.³⁹ Segi-segi agama yang telah dihayati dalam hati oleh seseorang tersebut diwujudkan dalam bentuk penghayatan dan pengamalan

³⁸Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Badan Litbang dan Diklat Kementrian Agama Republik Indonesia, Tafsir Ringkas jilid 1 (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2016), h. 550.

³⁹As-Shiddieqy, T.M.H., " *Kuliah Ibadah*" (Pustaka Rizki Putra: Yogyakarta 2011)

terhadap ajaran agama yang tercermin dalam perilaku dan sikap terhadap kedisiplinan.

C. Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi dapat pula berarti hasil kerja.⁴⁰ Sedangkan Kinerja Karyawan (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sering disebut sebagai tolak ukur prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya.⁴¹

Kinerja karyawan menurut Muhammad Zainur Roziqin, adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.⁴² Sedangkan Wirawan, menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau

⁴⁰Wikipedia,(on-line), tersedia di <https://id.m.wikipedia.org/pengertian-kinerja> (diakses 29 Maret 2018, pukul 20:58)

⁴¹ Anwar Prabu Mangkunegara, "Manajemen Sumber Daya Manusia", penerbit PT. Remaja Rosdakarya (Bandung: 2009), h. 18.

⁴² Muhammad Zainur Roziqin, "Kepuasan Kerja. Malang: Averroes Press" (Malang, 2010), h. 41.

suatu profesi dalam waktu tertentu.⁴³ Sejalan dengan beberapa pendapat di atas Hariman dan Hilgert mengemukakan kinerja sebagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan suatu organisasi pemerintahan, kinerja meliputi hasil hasil yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.

2. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi oleh Mangkunegara sebagai berikut:⁴⁴

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.

⁴³ Wirawan, "Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian" (Jakarta: Salemba Empat, 2004), h.04.

⁴⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Perusahaan cetakan pertama, penerbit PT. Remaja Rosdakarya (Bandung: 2004), h. 60.

5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Rahmatullah, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:⁴⁵

1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian latar belakang, demografi dan motivasi kerja serta disiplin kerja.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, attitude, personality dan pembelajaran.
3. Faktor organisasi terdiri dari sistem atau bentuk organisasi sumber daya, kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, kompensasi, budaya kerja, budaya organisasi, penghargaan, struktur, diklat dan job design.

Menurut Mohammda Pabundu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibedakan menjadi dua yaitu :⁴⁶ (1) Faktor intern, seperti kecerdasan, keterampilan, kestabilan, emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya; (2) faktor eksternal antarlain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-

⁴⁵Ardy Afriansyah, "Pengaruh Kompensasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pt. Pos Indonesia (Persero) Mail Processing Center Semarang)", Jurnal Ekomomi Dan Bisnis (Semarang: 2014), h. 16.

⁴⁶ Mohammad Pabundu, "Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan" (Jakarta: Bumi Aksar, 2006), h. 122.

nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar.

Sejalan dengan beberapa pendapat tersebut di atas Hadari Nawawi, mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi 3 faktor yaitu:⁴⁷ (1) Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja, faktor ini mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti di bidangnya; (2) Pengalaman, yang tidak sekedar jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan dengan substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu; (3) Kepribadian, berupa kondisi di dalam diri seseorang dalam menghadapi bidang kerjanya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama/keterbukaan, ketekunan, motivasi kerja dan sikap terhadap pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli yang sebagai mana telah di uraikan di atas maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah faktor internal dan faktor eksternal, dimana faktor internal sendiri merupakan faktor bawaan lahir dari karyawan itu sendiri seperti minat, bakat, pengetahuan, etos kerja, motivasi kerja, dan lain-lain. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar karyawan itu sendiri seperti peraturan perusahaan, suasana kerja, kondisi ekonomi, sarana prasarana, dan lain-lain.

⁴⁷ Hadari Nawawi, "Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan Industri" (Yogyakarta: UGM Press, 2006), h. 64-65.

4. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain :⁴⁸

- a. Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuannya agar dapat member manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi individu dalam organisasi, dan sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan (job transferring) pada posisi yang tepat, promosi yang tepat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian.

- b. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

- c. Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem yang lainnya. oleh karena itu, dalam sistem organisasi perlu dijaga dengan baik, tujuannya agar memberikan berbagai manfaat diantaranya :

- 1) Pengembangan perusahaan dari individu
- 2) Evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim
- 3) Perencanaan sumber daya manusia

⁴⁸Wilson Bangun, "Manajemen Sumber Daya Manusia" (Erlangga: Jakarta: 2012), h. 232.

- 4) Penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi
- 5) Audit atas sistem sumber daya manusia

d. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa akan datang. Manfaat penilaian kinerja berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk menguji validitas.

5. Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individual ada beberapa indikator yang digunakan. menurut Robbins (2006) ada enam indikator, yaitu.⁴⁹

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketetapan Waktu

⁴⁹Robbins,S.P,"*Perilaku organisasi*",(PT Indeks Kelompok Gramedia:edisi 10 2006)

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

f. Komitmen Kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

6. Kinerja Menurut Perspektif Islam

Agama islam memandang bekerja adalah bagian dari ibadah dan jihad jika berkerja bersikap konsisten terhadap peraturan Allah , suci niatnya dan tidak melupakan-Nya. Perbuatan baik selalu bermanfaat bagi orang lain dan harus disertai dengan manajemen kerja yang baik pula. Dalam manajemen manusia adalah unsur utama. Elemen manusia dalam manajemen manusia terdiri atas pengusaha, para mitra, para karyawan dan para importer. Usaha yang bermanfaat dapat terinvestasi dengan baik sehingga terealisasi usaha atau pekerjaan yang bermanfaat terlebih dahulu harus mengenal elemen manusia itu, biasanya

meliputi kebiasaan, dan keutamaan, pendorong, dan penghalang, ata perbedaan dan persamaannya.

Islam memiliki pedoman dalam mengarahkan umatnya untuk melaksanakan amalan, pedoman tersebut adalah Al-Qur'an dan Sunnah Nabi sebagai sumber ajaran Islam yang menawarkan nilai-nilai dasar atau prinsip-prinsip umum yang penerapannya dalam bisnis disesuaikan dengan perkembangan zaman dan mempertimbangkan dimensi ruang dan waktu.

Kinerja adalah seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Kinerja keseluruhan pada pekerjaan adalah sama dengan jumlah atau rata-rat kinerja pada fungsi pekerjaan yang penting. Fungsi yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut akan dilakukan dan tidak dilakukan dengan karakteristik kinerja individu.⁵⁰

Sementara itu kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Fath ayat 29 yang berbunyi
.⁵¹

لَا يَتَّبِعُونَ سُبُلَ دَارِ كَعَاتَرْتَهُمْ بَيْنَهُمْ رَحْمَاءُ الْكُفَّارِ عَلَى أَشَدَّ آءٍ مَعَهُ وَالَّذِينَ اللَّهُ رَسُولٌ مُحَمَّدٌ
فِي وَمَثَلُهُمُ التَّوْرَةِ فِي مَثَلُهُمْ ذَلِكَ السُّجُودِ أَثَرٍ مِنْ وَجُوهِهِمْ فِي سِيَمَاهُمْ وَرِضْوَانَا اللَّهُ مِّنْ فَضْ

⁵⁰Rafik Issa Beekun, *Etika Bisnis Islam*(pustaka pelajar:Yogyakarta2004)

⁵¹Q.S Al-Fath ayat 29

لِيَغِظَ الزُّرَّاعَ يُعْجِبُ سَوْقَهُ عَلَى فَاسْتَوَى فَاسْتَغْلَظَ فَنَازَرَهُ دَشِطُهُ وَأَخْرَجَ كَرَّرَعٍ إِلَّا نَجِيلٌ
عَظِيمًا وَأَجْرًا مَغْفِرَةً مِنْهُمْ الصَّالِحِينَ وَعَمِلُوا أَمْنًا الَّذِينَ اللَّهُ وَعَدَ الْكُفَّارِ بِهِمْ

Arinya : "Muhammad itu adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan dia adalah keras terhadap orang-orang kafir tetapi kasih sayang sesama mereka; kamu lihat mereka ruku' dan sujud mencari karunia Allah dalam keridhaannya, tanda-tanda mereka tampak pada muka mereka dari bekas sujud. Demikian sifat-sifat mereka dalam taurat dan injil, yaitu seperti tanaman yang mengeluarkan tunasnya, maka tunas tersebut menjadi kuat lalu menjadi besar dan tegak lurus diatas pokoknya.." ⁵²

Ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik.

D. Penelitian Terdahulu

Dalam melaksanakan penelitian ini, peneliti telah melihat beberapa hasil penelitian yang berupa jurnal dan skripsi yang mendukung terhadap penelitian ini penelitian oleh Elaine Tjeng, Laila Refiana Said, dan Wimby Wandary dari Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin (2013), yang berjudul "Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Central Asia, TBK (studi pada Frontliner Bakti BCA KCU Banjarmasin) jurnal Wawasan Manajemen. Berdasarkan Metode penelitian ini menggunakan kuesioner dengan 65 orang Frontliner Bakti BCA KCU Banjarmasin sebagai sampel. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa secara parsial dari kedua variabel independen,

⁵² Department Agama RI, *Alquran dan Terjemahnya*, (Diponegoro, Bandung, 2010)

hanya program pelatihan yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁵³

Penelitian oleh Ilham Ramadhan Mahasiswa dari Universitas Widyatama (2009), yang berjudul “Pengaruh Program Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada KUD Trisula di Kabupaten Majalenka”. Berdasarkan analisis yang dilakukan metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu KUD Trisula sebanyak 100 orang karyawan hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa jika program pendidikan dan pelatihan dilaksanakan dengan baik maka produktivitas kerja karyawan meningkat.⁵⁴

Penelitian oleh Safitri Indriyani mahasiswi Universitas negeri Yogyakarta (2015), yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Paradise Island Furniture”. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kasual dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menyatakan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.⁵⁵

Penelitian yang dilakukan oleh Rifki Aditya (2015) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)”. Tujuan dari peneltian ini

⁵³ Elaine Tjeng, Laila Refiana Said,Wimby Wandary,” *Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Central Asia, Tbk* (Studi Pada Frontliner Bakti Bca Kcu Banjarmasin)”, Jurnal Wawasan Managemen, (Banjarmasin: 2013), Vol. 1, Nomor 3, Oktober 2013

⁵⁴ Ilham Ramadhan,” *Pengaruh Program Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada KUD Trisula di Kabupaten Majalenka*”. Jurnal Managemen,(Majalenka: 2009) Vol 1 No 3 Juni 2009

⁵⁵Safitri Indriyani,”*Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*(studi pada PT paradise island furniture)”,Jurnal studi Managemen,(Universitas Negeri Yogyakarta,2015) Vol 2, No 2, Oktober 2015

adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kompetensi karyawan, pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama membahas dan menganalisis pelatihan terhadap kompetensi.⁵⁶

Penelitian oleh Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto 2013, yang berjudul “Penelitian ini dilakukan untuk menguji Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Haragon Surabaya”. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 45 orang karyawan yang bekerja sebagai operator alat berat pada CV Haragon Surabaya. Sampel penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, maka ditetapkan sampel penelitian sebanyak 45 orang karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁵⁷

Penelitian oleh Nur Avni Rozalia Hamida Nayati Utami Ika yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial, dan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan. Jenis penelitian yang digunakan adalah

⁵⁶ Rifki Aditya, “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)”, Jurnal Manajemen (Universitas Halu Oleo, 2015) vol 2, no 2, april 2015

⁵⁷ Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto, “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya”, Program Manajemen Bisnis, Jurnal Program Studi Manajemen (Universitas Kristen Petra: 2013), AGORA Vol. 1, No. 3, 2013

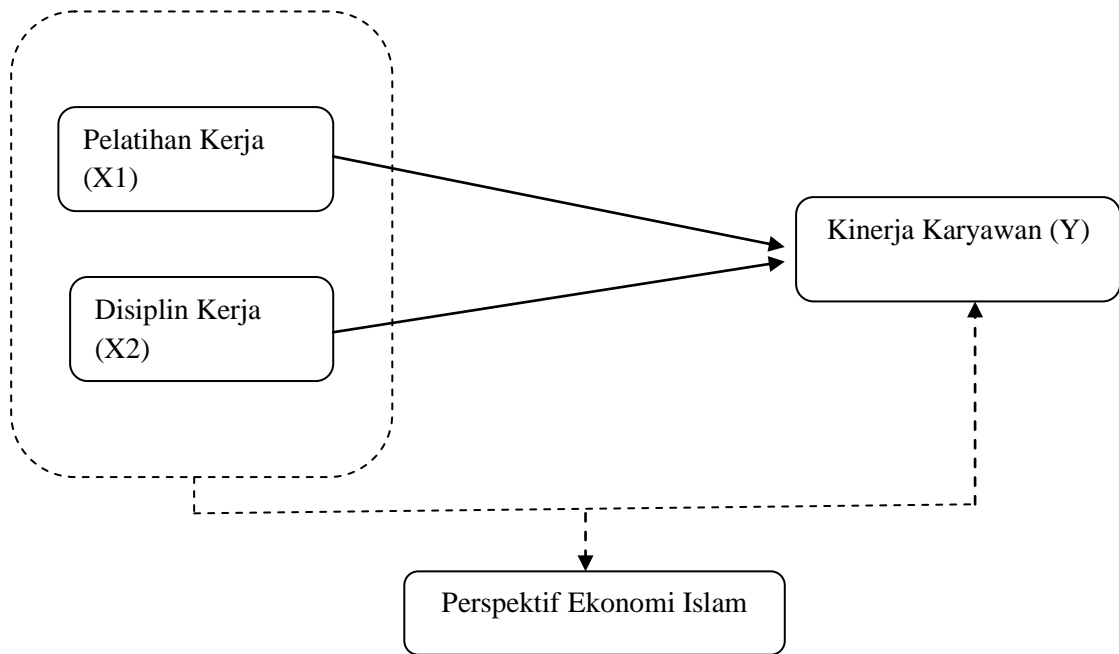
penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 82 responden dengan teknik sampling jenuh.⁵⁸

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah peneliti menggunakan 2 variabel bebas yaitu pelatihan dan disiplin kerja, sedangkan sebelumnya menggunakan 2 variabel bebas yaitu motivasi dan disiplin kerja. Objek yang digunakan peneliti ialah karyawan BPRS sedangkan peneliti terdahulu karyawan PT. Pattindo Malang.

E. Kerangka Berfikir

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dalam kerangka pemikiran penulis mencoba untuk menguraikan apakah terdapat hubungan antara variabel X (Pelatihan Bagi Karyawan) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) lalu apakah H1 dan H2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Maka kerangka pemikiran ini adalah:

⁵⁸Nur Avni Rozalia Hamida Nayati Utami Ika Yang Berjudul,” *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”(Studi Kasus pada Karyawan Pt. Pattindo Malang), Jurnal Administrasi Bisnis,Fakultas Ilmu Administrasi,(Universitas Brawijaya Malang:2015), Vol. 26 No. 2 September 2015



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :

Pelatihan Kerja = X1

Disiplin Kerja = X2

Kinerja Karyawan = Y

—————→ = Pengaruh variabel independen terhadap dependen secara individual

.....→ = Pengaruh variabel independen terhadap dependen secara simultan

Berdasarkan kerangka pikir yang penulis buat maka gambaran kerangka pikir diatas dapat dijelaskan bahwa apabila terjadi pelatihan kerja (X1) terhadap karyawan BPRS akan mempengaruhi pada kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat dalam penelitian ini, begitu juga dengan kedisiplinan kerja (X2) karyawan BPRS terjadi

peningkatan dan jauh dari kata pelanggaran atau absensi hal ini akan mempengaruhi karyawan (Y) terhadap kewajibannya akan pekerjaan mereka dan terdapat pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Y).

F. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu dugaan jawaban yang paling memungkinkan walaupun masih harus dibuktikan dengan penelitian. Dugaan jawaban sementara ini pada prinsipnya bermanfaat membantu mahasiswa agar proses penelitiannya lebih terarah. Hipotesis ini dirumuskan dalam kalimat pertanyaan.⁵⁹

Pertanyaan diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis merupakan salah satu kesimpulan ataupun dugaan sementara dari permasalahan yang diajukan serta dibuktikan kebenarannya, untuk mendukung hipotesis maka terlebih dahulu perlu penulis kemukakan bahwa, pelatihan kerja dan disiplin kerja bagian dari kinerja karyawan yang akan dihasilkan. Berdasarkan perumusan masalah dan kajian empiris yang telah dilakukan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

1. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu seperti :

Menurut Elaine Tjeng, Laila Refiana Said, dan Wimby Wandary yang berjudul “Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Central Asia, Tbk. mengetahui dan menganalisis bahwa terdapat pengaruh program pelatihan dan program pengembangan sebagai

⁵⁹Hariwijaya dan Trinton, “Pedoman Penulisan Ilmiah Proposal Dan Skripsi” (Yogyakarta: Tugu Pustaka, 2008), h. 50.

variabel independen baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen pada PT. Bank Central Asia, Tbk.⁶⁰

Salinding melakukan penelitian tentang “Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara variabel pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat hubungan positif antara pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Erajaya Swasembada, dimana variabel yang paling berpengaruh adalah instruktur pelatihan.⁶¹

Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto yang berjudul Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya. maka dapat diambil beberapa kesimpulan:⁶²

Berikut beberapa hipotesis penelitian terdahulu dapat ditarik kesimpulan hipotesis penelitian ini yaitu :

Ha : Program Pelatihan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan.

⁶⁰Elaine Tjeng, Laila Refiana Said, Wimby Wandary, Jurnal Wawasan Manajemen (Banjarmasin: 2013), Vol. 1, Nomor 3, Oktober 2013

⁶¹Salinding, h. 106.

⁶²Rifki Aditya, Jurnal Manajemen (Universitas Halu Oleo, 2015) vol 2, no 2, april 2015

2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Faktor dari Disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan perusahaan. Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan dan membantu karyawan untuk memahami bekerja secara efektif. Berikut merupakan penjelasan hipotesis penelitian terdahulu sebagai berikut:

Menurut Nur Avni Rozalia Hamida Nayati Utami Ika yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang) ,Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan kepada karyawan PT. Pattindo Malang.⁶³

Menurut Prastika Meilany & Mariaty Ibrahim tentang “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru)”.Hal ini berarti penerapan disiplin kerja yang diterapkan oleh PT. Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru Dan untuk hasil pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana t hitung lebih besar dari t tabel, maka hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima.⁶⁴

Bestari melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Berkat Sejahtera Abadi”. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa secara

⁶³Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto, Jurnal Program Studi Manajemen(Universitas Kristen Petra:2013), AGORA Vol. 1, No. 3, 2013

⁶⁴Prastika Dan Meilany & Mariaty Ibrahim, h. 10.

parsial kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan melalui pengujian kompensasi menghasilkan nilai signifikansi ($\text{Sig} = 0,000$) dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan ($\text{Sig} = 0,000$). Sedangkan secara simultan kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikansi ($\text{Sig} = 0,000$).⁶⁵

Berikut hipotesis penelitian terdahulu dan dapat ditarik kesimpulan hipotesis penelitian ini yaitu :

Ha : Program Disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan.

3. Pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan kerja penting dan bisa didapatkan dengan berbagai cara di berbagai tempat. Pelatihan kerja tidak hanya dinilai dari lamanya bekerja seseorang pada suatu bidang pekerjaan tertentu saja, akan tetapi dapat dilihat dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja tersebut. Kedisiplinan kerja sangat diperlukan suatu perusahaan agar dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Oleh karena itu setiap organisasi yang ingin berkembang harus benar-benar memperhatikan pendidikan dan disiplin karyawan sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

⁶⁵Bestari, Ridho."Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Berkas Sejahtera Abadi".Jurnal Media Mahardhika Vol 10 No. 2 Januari 2011

Menurut Melvin Grady Lolowang,Adolfina,Genita Lumintang yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Berlian Kharisma Pasifik Manado” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT.Berlian Kharisma Pasifik Manado itu apa dan bagaimana.⁶⁶

Menurut Citra Rahayu Ningsih Pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi (Y) pada PT. Antam Pomalaa Kolaka. Hasil uji simultan dengan menggunakan nilai F hitung 0,05 sebesar 55,067 ($F_{0,05} = 55,067$), dan nilai signifikan sebesar 0,000 berarti nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Karena itu, secara keseluruhan atau secara bersama-sama variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi (Y) pada PT. Antam Pomalaa Kolaka. Atas dasar ini, maka hipotesis penelitian yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.⁶⁷

Menurut I Wayan Indra Putra, dkk tentang “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” Penelitian mengenai pengaruh dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Amaravathy Resort. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Hasibuan (2010) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi

⁶⁶Melvin Grady Lolowang,Adolfina,Genita Lumintang yang berjudul “*Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Berlian Kharisma Pasifik Manado*”, Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen(Universitas Sam Ratulangi Manado: 2016), h. 180.

⁶⁷Citra Rahayu Ningsih,”*Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan Pt. Antam Pomalaa*”, Jurnal Manajemen(Kendari :2017), h. 78.

kinerja karena semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi kinerja yang akan dicapai.⁶⁸

Berikut hipotesis penelitian terdahulu dan dapat ditarik kesimpulan hipotesis penelitian ini yaitu :

Ha : Program Pelatihan dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan.



⁶⁸ I Wayan Indra Putra, "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurusan Manajemen*, (Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja), e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Volume 4 Tahun 2016, h. 14.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis ini yang menghasilkan data dalam bentuk angka yang akan disusun berdasarkan pendekatan kuantitatif bersifat asosiatif kausalistik karena penelitian ingin melihat pengaruh hubungan atau pengaruh sebab akibat antar variable. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh variabel Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

B. Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan pada penelitian ini ada 2 macam yaitu:⁶⁹

- a. Data Primer adalah data yang digunakan penelitian ini adalah memberikan selembaran pertanyaan-pertanyaan secara langsung kepada karyawan atau yang dikenal dengan data kuesioner.
- b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari literatur-literatur kepustakaan, buku-buku, dan sumber lainnya yang relevan dalam pembahasan dalam penelitian ini.

⁶⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), cet. 25, h400.

C. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Tanggamus yang belamatkan pada, Jl Merdeka No. 4-5 Komplek ruko pasar baru – kotaagung tanggamus 35384 Telp. (0722) 22328 Fax (0722) 221800 E-mail mybprs_01@yahoo.co.id.

D. Populasi Dan Sampel

Populasi menurut Sugiono adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : Obyek/Subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁷⁰ Menurut Husein Umar, menerangkan bahwa populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas Obyek/Subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.⁷¹

Sambel menurut Sukandarrumudi, adalah bagian dari populasi yang memiliki sifat-sifat yang sama dari obyek yang merupakan sumber data.⁷² Menurut Sugiono, sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan proportionate stratified random sampling, teknik ini digunakan karena populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

Populasi dan sampel adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyaia kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dari penelitian

⁷⁰Sugiono 2010, h. 117.

⁷¹ Husein umar, “*Desain Penelitian MSDM dan Prilaku Karyawan*”(Jakarta:Rajawali Pers, 2011), h. 77.

⁷² Sukandarrumidi,”*Metodologi Penelitian: Petunjuk Praktis untuk Peneliti Pemula, cetakan ke-3*”(Yogyakarta:UGM, 2006), h. 50.

ini adalah seluruh karyawan PT BPRS Tanggamus yang berjumlah 21 orang. Dengan demikian jumlah sampel responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 21 orang.yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah :

Tabel 3.1
Sampel Karyawan BPRS Tanggamus

No.	Bagian	Jumlah Karyawan /org
1.	Dewan Direksi	1
2.	Kepala Bagian Pembiayaan Dan Dana	1
3.	Kepala Bagian Umum	1
4.	Kepala Bagian Oprasional	1
5.	Kepala Kantor Kas	1
6.	Account Office	1
7.	Analisis Pembiayaan	1
8.	Legal Officier	1
9.	Remedial	1
10.	Administrasi Pembiayaan	1
11.	Marketing Funding	2
12.	Marketing Landing	1
13.	Bagian Umum	1
14.	Accounting	1
15.	Informasi Teknologi	1
16.	Teller	1
17.	Costumer Service	1
18.	Office Boy	1
19.	Security	2
Jumlah karyawan		21

Sumber: Data Primer yang diolah dari BPRS Tanggamus

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya ialah:

a. Wawancara (*interview*)

Wawancara adalah salah satu teknik pengumpulan data. Pelaksanaannya dapat dilakukan secara langsung dan tidak langsung dengan memberikan daftar pertanyaan yang akan diisi pada kesempatan lain. wawancara ditunjukkan kepada Bapak Azwar M.Z selaku Kepala Bagian Umum BPRS Tanggamus. Teknik wawancara dilakukan secara tidak terstruktur (*Unstructured Interview*). Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.⁷³

b. Kuesioner

Dilakukan dengan cara mengumpulkan daftar pertanyaan kepada responden x dan y. Yang disebarkan kepada para karyawan BPR Bank Syari'ah Tanggamus di Kotaagung yang berhubungan dengan pelatihan kerja dan disiplin kerja yang dimiliki setiap tenaga kerja setiap karyawan. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar diwilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa

⁷³Sugiyono, *Op.Cit* h 197

pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet.⁷⁴ Instrumen penelitian yang menggunakan *skalalikert* dapat dibuat dalam bentuk daftar *checklist* atau pilihan ganda. Kuesioner dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BPRS Tanggamus.⁷⁵ Adapun instrument dalam *skala likert* yang digunakan adalah sbb :⁷⁶

Tabel 3.2
Skala Pengukuran Likert

KATEGORI	BOBOT NILAI
Sangat Setuju (SS)	diberi skor 5
Setuju (S)	diberi skor 4
Ragu (R)	diberi skor 3
Tidak Setuju (TS)	diberi skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	diberi skor 1

c. Dokumen

Dokumen dapat dilakukan dengan cara pengumpulan beberapa informasi tentang data dan fakta yang berhubungan dengan masalah dan tujuan penelitian baik dari sumber dokumen yang dipublikasikan, jurnal

⁷⁴ Sugiyono, h. 142.

⁷⁵ A Muri Yusuf, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Penelitian Gabungan" (Jakarta: Prenamedia Group 2014)", h.

⁷⁶ Syofian Siregar, "Statistika Deskriptif untuk Penelitian" (Jakarta: 2011), h. 138.

ilmiah, koran, website, dan lain-lain. pada penelitian ini dokumentasi yang digunakan yaitu jurnal ilmiah dan website resmi BPRS Tanggamus.

F. Devinisi Oprasional Variabel Penelitian

Oprasional variabel adalah penjelasan mengenai cara-cara tertentu yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur (mengoprasionalkan) *Contruct* menjadi variabel penelitian yang dapat dituju. Sehingga memungkinkan peneliti yang lain melakukan *replikasi* (pengulangan) pengukuran dengan cara yang sama, atau mencoba mengembangkan cara pengukuran *Contruct* yang lebih baik.⁷⁷ Penelitian ini menggunakan 3 variabel. Variabel yang pertama merupakan variabel independen yaitu pengaruh pelatihan kerja, dan disiplin kerja. Variabel yang kedua adalah variabel dependen, yaitu *Kinerja Karyawan*.

1. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel Terikat atau lebih sering disebut dengan variabel output, criteria, konsekuensi merupakan variabel yang dipenuhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.⁷⁸ Dalam variabel ini ada satu variabel terikat yang digunakan yaitu kinerja karyawan. Data kinerja karyawan yang diteliti diambil dari literasi buku, jurnal, dan karya tulis lainnya.

2. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (*terikat*). Variabel ini sering disebut sebagai variabel *Stimulus*, *Predictor*, *Anteccendent*. Adapun variabel independen dalam penelitian ini ialah *Pelatihan Kerja dan Disiplin*

⁷⁷*Ibid*, h 233

⁷⁸*Ibid*, h 61

Kerja. Sehingga akan menghasilkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

3. Definisi Oprasional

Definisi Oprasional adalah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis, instrument, serta sumber pengukuran berasal dari mana.⁷⁹ Adapun definisi oprasional variabel dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. *Pelatihan Kerja* merupakan pelatihan secara sederhana didefinisikan oleh Pramudyo sebagai: “Proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya”.
- b. *Disiplin Kerja* adalah “suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”
- c. *Kinerja Karyawan* (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

⁷⁹ Wiratna Sujarweni, “*Metode Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*”, Pustaka Baru Press,(Yogyakarta:2015), h 77

Tabel3.3

Definisi Oprasional Variabel dan Indikator

Variabel	Penjelasan Variabel	Indikator	Skala
<i>Pelatihan Kerja (X1)</i>	Menurut Hasibuan, Pelatihan (Training) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin. Pelatihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. ⁸⁰	<ul style="list-style-type: none"> • Pengetahuan • Kemampuan berfikir • Sikap • Kecakapan 	<i>Skala likert</i>
<i>Disiplin Kerja (X2)</i>	Disiplin kerja adalah “sebagai sikap mental tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (<i>obedience</i>) terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan pemerintah dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu”. ⁸¹	<ul style="list-style-type: none"> • Sikap • Norma Tanggung Jawab 	<i>Skala likert</i>
<i>Kinerja Karyawan (Y)</i>	Kinerja Karyawan (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. ⁸²	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas • Kuantitas • Ketetapan Waktu • Efektivitas • Kemandirian • Komitmen Kerja 	<i>Skala likert</i>

⁸⁰Malayu hasibuan, “Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara”, (Jakarta:2006), h 77

⁸¹Salinding, “Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar”. Jurnal Manajemen Volume VIII, No. 1, Mei 2011, (Makassar: UNHAS,2011), h 83

⁸²Anwar Prabu Mangkunegara, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Perusahaan cetakan pertama, penerbit PT. Remaja Rsodakarya. (Bandung: 2009), h 18

G. Pengujian Instrumen Penelitian

Agar data yang diperoleh dengan kuesioner dapat valid dan reliabel maka perlu dilakukan uji validasi dan reliabilitas kuesioner terhadap butir-butir pertanyaan sehingga dapat diketahui layak atau tidaknya untuk pengumpulan data. Uji instrument dilakukan dengan menggunakan tehnik repeat measure (pengukuran berulang) dengan mengkaji item-item pertanyaan kepada responden. Meskipun kuesioner ini menggunakan kuesioner dari peneliti sebelumnya, akan tetapi penelitian ini akan tetap perlu melakukan uji coba validitas dan reliabilitas. Hal ini karna subjek, objek, dan waktu penelitian yang ada pada saat ini berbeda dengan penelitian sebelumnya, walaupun kedua penelitian memiliki karakteristik responden yang sama.

1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti (Cooper dan Schindler, dalam Zulganef, 2006). Teknik pengujian ini adalah dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan.⁸³

Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan, biasanya akan dilakukan uji signifikansi koefisien pada taraf signifikansi 0,05 atau 5%. Artinya suatu item dianggap valid jika korelasi signifikan terhadap skor total atau instrument dinyatakan valid apabila $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$. Dan

⁸³Imam Ghozali, "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, IV" (Semarang, Badan penerbit UNDIP, 2006), h. 49.

untuk nilai r table yaitu $df=n-2$, $df=35-2=33$ sehingga r table dalam penelitian ini adalah 0.334.

Sebelum melakukan penyebaran kuesioner kepada seluruh responden, peneliti mengambil 21 sampel untuk menguji pertanyaan, jika hasil dari pengujian mengatakan valid maka pertanyaan pada setiap indikator dapat dilanjutkan hingga semua sampel yang ditentukan, dan hasil yang diperoleh yaitu :

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Sampel Karyawan BPRS Tanggamus

Variabel	item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
<i>Pelatihan Kinerja</i>	X _{1.1}	0,635	0,433	valid
	X _{1.2}	0,787	0,433	valid
	X _{1.3}	0,451	0,433	valid
	X _{1.4}	0,792	0,433	valid
	X _{1.5}	0,842	0,433	valid
	X _{1.6}	0,524	0,433	valid
	X _{1.7}	0,538	0,433	valid
	X _{1.8}	0,777	0,433	valid
	X _{1.9}	0,562	0,433	valid
	X _{1.10}	0,508	0,433	valid
	X _{1.11}	0,464	0,433	valid
	X _{1.12}	1,000	0,433	valid
<i>Disiplin Kerja</i>	X _{2.1}	0,456	0,433	valid
	X _{2.2}	0,589	0,433	valid
	X _{2.3}	0,663	0,433	valid
	X _{2.4}	0,670	0,433	valid
	X _{2.5}	0,541	0,433	valid

	X _{2.6}	0,475	0,433	valid
	X _{2.7}	0,529	0,433	valid
	X _{2.8}	0,683	0,433	valid
	X _{2.9}	1,000	0,433	valid
<i>Kinerja Karyawan</i>	Y ₁	0,908	0,433	valid
	Y ₂	0,899	0,433	valid
	Y ₃	0,792	0,433	valid
	Y ₄	0,527	0,433	valid
	Y ₅	0,539	0,433	valid
	Y ₆	0,495	0,433	valid
	Y ₇	0,444	0,433	valid
	Y ₈	0,619	0,433	valid
	Y ₉	0,537	0,433	valid
	Y ₁₀	0,663	0,433	valid
	Y ₁₁	0,742	0,433	valid
	Y ₁₂	0,635	0,433	valid
	Y ₁₃	0,798	0,433	valid
	Y ₁₄	0,742	0,433	valid
	Y ₁₅	1,000	0,433	valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 3.3 diatas, secara keseluruhan item pertanyaan pada karyawan BPRS Tanggamus setiap Indikator dapat dinyatakan valid karena seluruh item pertanyaan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel yaitu 0.334, maka kuesioner dapat dilanjutkan hingga semua sampel yang sudah ditentukan.

2. Uji Reabilitas

Reabilitas menunjukkan bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument yang baik. Reabilitas menunjukkan sejauh mana instrument dapat memberi hasil. Setelah kuesioner dibuat, kemudian kuesioner diuji coba pada beberapa responden. Data yang diperoleh kemudian dilakukan uji reabilitas. Uji reabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan suatu dimensi variabel dan susunan dalam suatu bentuk kuesioner.

Sebelum melakukan penyebaran kuesioner kepada seluruh responden, peneliti mengambil 10 sampel untuk menguji pertanyaan, jika hasil dari pengujian mengatakan reliabel maka pertanyaan pada setiap indikator dapat dilanjutkan hingga semua sampel yang ditentukan, dan hasil yang diperoleh yaitu :

Tabel 3.5

Hasil Uji Reabilitas Sampel Karyawan BPRS Tanggamus

Indikator	Reliability Coefficients	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Pelatihan Kinerja	12 aitem	0,892	Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan	15 aitem	0,929	Sangat Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel yaitu 0.334 sehingga dapat

disimpulkan bahwa semua indikator dinyatakan reliabel. Maka kuesioner dapat dilanjutkan hingga semua sampel yang sudah ditentukan.

H. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05.⁸⁴

b. Uji Normalitas

Uji Normalitas biasanya digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, maupun rasio. Dalam pembahasan ini digunakan uji one sample kolmogorov-smirnov dengan menggunakan taraf signifikan 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikan lebih besar dari 5% atau 0,05.⁸⁵

Pengambilan keputusan:

⁸⁴Ibid, h 95-96

⁸⁵Ibid, h 160-170

- c. Jika nilai Sig. $> 0,05$ maka data berdistribusi normal
- d. Jika nilai Sig. $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi di temukan adanya kolerasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. kriteria pengambilan keputusan jika koefisien korelasi antara masing-masing variabel independen nilai tolerance kurang dari 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10 maka menunjukan adanya multikolinearita.⁸⁶

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedasitsitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian ini di lakukan dengan menggunakan uji *glejser*. Uji *Glejser* mengusulkan untuk meregresi nilai absolute residual terhadap variable independen.⁸⁷ Criteria terjadinya heteroskedasitas dalm suatu model regresi adalah jika signifikan sinnya $< 0,05$, yang berarti bahwa apabila signifikan sinnya $> 0,05$ penelitian dapat di lanjutkan.

⁸⁶ *Ibid*, 103-104

⁸⁷ *Ibid*, 137-138

2. Uji Hipotesis

a. Analisis Linier Berganda

Analisis yang digunakan penulis untuk penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, yang merupakan analisis tentang hubungan antara satu *independent variabel* dengan dua atau lebih *dependent variabel*.

Dengan rumus regresi linier berganda yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Variabel dependen

X : Variabel independen

β_0 : koefisien regresi (konstanta)

β : koefisien regresi

berdasarkan rumus diatas dapat diimplikasikan dalam penelitian ini :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

X_1 : Pelatihan Kerja

A : Koefien Regresi(Konstanta)

X_2 : Disiplin Kerja

β_1 : Koefien Regresi Pelatihan Kerja

β_2 : Koefien Regresi Disiplin Kerja

b. Uji-t

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent.

Syarat yang harus diperhatikan dalam menganalisa hasil uji-t adalah sebagai berikut.⁸⁸

- a) Apabila nilai probabilitas signifikansi < 0.05 , maka suatu variabel independent merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependent.
- b) Jika harga $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dikatakan signifikan dan sebaliknya $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka dikatakan tidak signifikan.

$$t = \frac{\bar{X} - \mu_0}{S/\sqrt{n}}$$

t = nilai t yang dihitung

\bar{X} = nilai rata-rata

μ_0 = nilai yang di hipotesiskan

s = simpangan baku sampel

n = jumlah anggota sampel

c. Uji koefien secara bersama-sama (Uji F)

Uji F adalah ujian signifikansi persamaan digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X_1 , dan X_2) secara bersama-sama terhadap variabel berikat (Y).⁸⁹

Pengambilan keputusan :

⁸⁸ Asep Saefuddin dkk, *Statistika Dasar*, (Jakarta: Grasindo, 2009), h. 87.

⁸⁹ V Wiratna Sujarweni & Poly Endrayanto, "Statistika untuk penelitian", (Yogyakarta: Graha Ilmu 2012), h 162

- d. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dan sebaliknya.
- e. Jika F dihitung $> F$ tabel maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi adalah nol atau satu, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.⁹⁰ Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen (pelatihan karyawan, disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan BPRS Tanggamus).

Koefisien Determinasi umumnya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat.⁹¹ Koefisien Determinasi (R^2) dinyatakan dalam persentasi, nilai yang mendekati satu berarti variasi variabel untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crossection*) relative rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*timeseries*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.

⁹⁰ Sugiyono, 2013. *Op.Cit* h 286

⁹¹ Imam Ghazali, "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Cetakan VI, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006), h.87

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya

Pt Bank Pembiayaan Rakyat Syariah atau disingkat dengan PT Bpr Syariah Tanggamus disebut “Perusahaan”, didirikan di Tanggamus dan mulai beroperasi pada bulan Juni tahun 2004 dengan nama PD BPR Syariah Tanggamus, adapun surat-surat perizinan yang dimiliki pada saat itu adalah :

- a. Izin prinsip dari Direktorat Perbankan Syariah Bank Indonesia No. 6/431/DPbs, Tanggal 24 Maret 2004
- b. Izin usaha dari Direktorat Perbankan Syariah Bank Indonesia No. 6/611/DPbs, Tanggal 24 Maret 2004
- c. Izin usaha dari Deputi Gubernur Bank Indonesia No. 6/4/Kep.DpG/2004, tanggal 24 Mei 2004

Berdasarkan peraturan daerah kabupaten tanggamus Nomor 06 tahun 2009 pasal 41 tanggal 03 agustus 2009, tentang perubahan badan hukum PD BPR Syariah Tanggamus menjadi PT BPR Syariah Tanggamus. Perubahan tersebut dituangkan dalam Akta Notaris No. 02 tanggal 08 Januari 2010 dari Notaris Rosmaladewi, SH dan telah mendapat pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor : AHU-08270.AH.01.01 Tahun 2010 tanggal 16 Februari 2010.

2. Landasan Hukum Pendirian Bank Pengkreditan Rakyat Syariah (BPRS)

Lampung

- a. Akta Notaris No. 17 tanggal 07 November 1993.
- b. Izin Usaha Menteri Keuangan RI dengan No. Kep 013/KM.17/1996 tanggal 08 Januari 1996.
- c. Undang - Undang tentang Perbankan No. 10 Tahun 1998.
- d. Surat Keputusan Menteri Kehakiman RI No.C2-732HT 01.01 Tahun 1995.
- e. Paket Kebijakan 27 Oktober 1998 (PAKTO 27, 1998).
- f. Undang – Undang No. 1 tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas

3. Maksud, Tujuan dan Tempat Kedudukan

Sesuai dengan anggaran dasar, maksud dan tujuan serta kegiatan utama, perusahaan bergerak dalam bidang jasa atau lembaga bank yang mempunyai jenis usaha dibidang pembiayaan yang bersifat syariah, yaitu :

- a. Menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan, seperti :
 - 1) Tabungan Wadiah/Mudharabah
 - 2) Deposito berjangka Mudharabah
 - 3) Simpanan lain-lain Wadiah/Mudharabah
- b. Melakukan pembinaan dan bantuan pembiayaan kepada pengusaha kecil
- c. Menyalurkan dana kepada masyarakat dalam bentuk :
 - 1) Transaksi jual beli berdasarkan Mudharabah, Istisnha, Ijarah, Salam, dan lainnya.

- 2) Pembiayaan bagi hasil berdasarkan Mudharabah, Musyarakah, dan lainnya.
- 3) Pembiayaan lainnya berdasarkan Rahn, Qard, dan lainnya setelah disetujui oleh Dewan Syariah Nasional.
- 4) Transaksi multijasa berdasarkan imbalan jasa(ujrah) atau fee.
- 5) Melakukan kerja sama dengan lembaga perbankan dan lembaga keuangan lainnya.
- 6) Menjalankan usaha-usaha lainnya yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku umum.
- 7) Bertindak sebagai Lembaga Baitul Mal, yaitu menerima dana yang berasal dari Zakat, Infaq, Shadaqoh, Waqaf, Hibah dan dana social lainnya dan disalurkan kepada yang berhak menerimanya dalam bentuk santunan/pinjaman kebajikan (Qardhul Hasan).

Perusahaan berkedudukan di Jl. Merdeka No. 4-5 Komplek Pasar Baru, Kotaagung Kabupaten Tanggamus. Adapun kelengkapan tambahan surat-surat perijinan yang sudah dimiliki perusahaan dari Bank Indonesia adalah : surat izin usaha perdagangan nomor. 002/07-06/42/PB/I/2013 (STPUP nomor: 480c/07-06/42/PM/XII/2015); Surat Izin Gangguan (SIG) Nomor. 503/724/XII/42/TGS/2015; daftar Nomor Pokok Wajib Pajak 02.141.003.0-325.000.

4. Permodalan

Berdasarkan keputusan Rapat Umum Luar Biasa Pemegang Saham yang dibuat oleh Notaris Rosmaladewi,SH No. 04 tanggal 25 Agustus 2017, modal yang telah ditempatkan (disetor) sebesar RP. 8.515.000.000,- (delapan milyar lima ratus lima belas juta rupiah). Sampai dengan tanggal 31 Desember 2017, komposisi kepemilikan saham PT BPR Syariah Tanggamus adalah sebagai berikut :



a. Pemerintah Kab Tanggamus (8.500) lembar saham	= 8.500.000.000
b. Tn. Hi. Bambang Kurniawan (10) lembar saham	= 10.000.000
c. Tn. Hi. Sujadi (5) lembar saham	= <u>5.000.000</u>
<u>Jumlah</u>	= <u>8.515.000.000</u>

5. Susunan Dewan Komisaris Dewan Pengawas Syariah dan Direksi

Susunan dewan komisaris dewan pengawas syariah dan direksi perusahaan per 31 Desember 2017, sesuai dengan akta Notaris Rosmaladewi,SH No. 04 tanggal 25 Agustus 2017, tentang perubahan pengurus adalah sebagai berikut :

Komisaris Utama :

Komisaris :

Drs. Hi. Z. Fanani

Ketua Dewan Pengawas Syariah :

Anggota Dewan Pengawas Syariah :

Falachi Fadholi, S.E

Direktur Utama :

Direktur :

Sarjono, S. Sos

6. Visi dan Misi PT BPR Syariah Tanggamus

a. Visi

Menjadi Bank Syariah terkemuka dalam membangun ekonomi kerakyatan di Kabupaten Tanggamus menuju masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur dengan ridho Allah SWT.

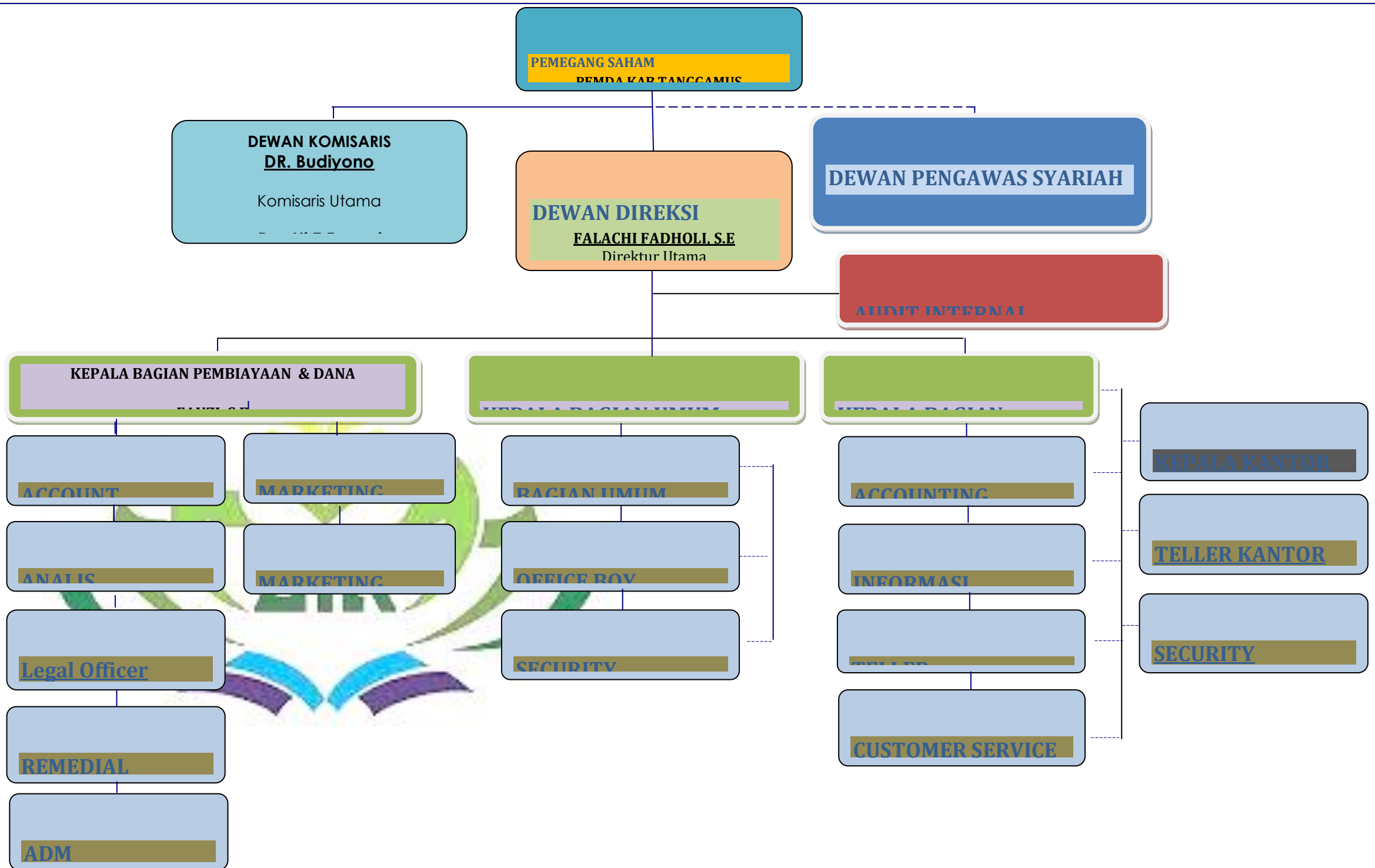
b. Misi

- 1) Memberikan pelayanan jasa perbankan kepada masyarakat di wilayah Kabupaten Tanggamus yang mudah, aman dan Islami dengan prinsip bank yang sehat sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- 2) Berpartisipasi dalam upaya memberantas para Pelepas uang atau rentenir.
- 3) Mendorong terciptanya ukhuwah Islamiyah yang semakin berkualitas baik antara nasabah dengan bank sebagai pelaksana amanah maupun antara nasabah bank.
- 4) Mengembangkan sistem ekonomi Islam dengan menjalin kemitraan dengan Lembaga keuangan Syariah dan Lembaga Syariah lainnya untuk mewujudkan masyarakat yang makmur dalam keadilan.

7. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu bagian yang menunjukkan suatu aktivitas dan batas-batas saluran kekuasaan, tanggung jawab, dan wewenang. Untuk mengetahui di dalam melakukan koordinasi yang baik secara vertikal maupun horizontal antara unit kerja yang satu dengan unit kerja yang lain.

STRUKTUR PT BPRS TANGGAMUS



8. Produk-produk BPRS Tanggamus

Produk dan Pelayanan BPRS Tanggamus adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa keuangan/perbankan di wilayah Kabupaten Tanggamus Provinsi Lampung, sebagai suatu lembaga Intermediasi, BPRS Tanggamus menjalankan peranan dan fungsinya sebagai Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. Fungsi tersebut adalah menghimpun dana dari masyarakat yang surplus dana dan menyalurkannya kembali kepada masyarakat yang membutuhkan dana. Dalam menjalankan fungsi intermediasinya BPRS Tanggamus melalui dua jenis instrumen produk utama perbankan yaitu :

a. Produk Pendanaan (*Funding*)

1) Definisi Pendanaan

Pendanaan (*funding*) adalah kegiatan usaha lembaga keuangan dalam menarik dan mengumpulkan dana-dana dari masyarakat dan menampungnya dalam bentuk simpanan, giro, tabungan, deposito/ surat berharga lainnya.⁹² Simpanan merupakan dana yang dipercayakan oleh anggota, calon anggota atau koperasi lain dalam bentuk simpanan dan simpanan berjangka.

Dalam penghimpunan dana (*funding*) diupayakan untuk direncanakan dengan matang, supaya menarik minat masyarakat untuk bergabung dengan koperasi. Prinsip utama dari penghimpunan dana pada koperasi syariah ini adalah kepercayaan, yang artinya bila masyarakat banyak

⁹²Frianto Pandia, "Manajemen Dana dan Kesehatan Bank", (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), h 7

yang percaya dengan koperasi tersebut maka, akan banyak masyarakat yang menaruh dananya pada koperasi atau BPRS. Karena BPRS atau koperasi syariah ini pada prinsipnya adalah amanah, maka diharapkan para pegawai atau pengurusnya dari koperasi syariah benar-benar amanah dalam perannya sebagai penyalur dari dana masyarakat yang telah dipercayakan kepada lembaga yang terkait.⁹³

Program membangun kepercayaan masyarakat harus tetap ditingkatkan, yaitu dengan cara memperhatikan calon anggota yang akan dijadikan pasar. Langkah tersebut dapat diawali dengan cara merekrut tokoh masyarakat setempat untuk menjadi tim pendiri koperasi syariah atau BPRS tertentu. Baik tokoh agama ataupun tokoh masyarakat disitu. Hal tersebut dilakukan supaya dalam pemasaran koperasi atau BPRS tersebut mengalami kemudahan. Selain itu untuk meningkatkan penghimpunan dana tersebut perlu adanya peningkatan pelayanan koperasi kepada masyarakat, agar masyarakat merasakan kepuasan karena telah menyimpan dananya pada koperasi tersebut.

2) Produk-Produk Pendanaan Pihak Ketiga

a) Giro

Giro adalah simpanan pada bank yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat, artinya adalah bahwa uang yang disimpan di rekening giro dapat diambil setiap waktu setelah memenuhi berbagai persyaratan

⁹³Fitri Nurhatati dan Ika Saniyati Rahmadiyah, "Koperasi Syariah", (Surakarta: PT. Era Intermedia, 2008), h 16

yang ditetapkan.⁹⁴ Penarikan uang di rekening giro dapat menggunakan sarana penarikan, yaitu cek dan bilyet giro. Apabila penarikan dilakukan secara tunai, maka sarana penarikannya dengan menggunakan cek. Sedangkan untuk penarikan nontunai adalah dengan menggunakan bilyet giro.⁹⁵

b) Tabungan

Jenis simpanan yang kedua adalah tabungan (saving deposit). Tabungan merupakan simpanan yang paling populer di kalangan masyarakat umum. Tabungan adalah simpanan yang penarikannya hanya dapat dilakukan menurut syarat tertentu yang disepakati, atau dapat dilakukan sewaktu-waktu tetapi tidak dapat ditarik dengan cek, bilyet giro, dan atau alat lainnya yang dipersamakan.

BPRS tidak dapat menolak apabila anggotanya mengambil sewaktu-waktu tabungan tersebut. Pengertian yang hampir sama pada Pasal 1 angka 21 Undang-undang Nomor 21 Tahun 2008 tentang perbankan syariah yang menyebutkan bahwa tabungan adalah simpanan berdasarkan akad wadiah atau investasi dana berdasarkan akad mudharabah atau akad lain yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah yang penarikannya hanya dapat dilakukan menurut syarat dan ketentuan tertentu yang disepakati, tetapi tidak dapat ditarik

⁹⁴Kasmir, "Dasar-Dasar Perbankan", (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), h 77

⁹⁵Ibid, h 77

dengan cek, bilyet giro, atau alat lainnya yang dipersamakan dengan itu.⁹⁶

c) Deposito

Berdasarkan ketentuan Undang-undang Nomor 10 Tahun 1998. Deposito didefinisikan sebagai simpanan yang penarikannya hanya dapat dilakukan pada waktu tertentu berdasarkan perjanjian nasabah penyimpan bank atau pada saat jatuh tempo. Deposito dapat berupa deposito berjangka, sertifikat deposito dan deposito on call yang penarikannya hanya dapat dilakukan menurut jangka waktu tertentu sesuai dengan perjanjian antara pihak ketiga dengan bank.⁹⁷ Deposito adalah simpanan anggota kepada koperasi yang pengambilannya hanya dapat dilakukan pada saat jatuh tempo. Deposito memiliki jangka dalam pembayarannya yaitu : Deposito berjangka 1 bulan, Deposito berjangka 3 bulan, Deposito berjangka 6 bulan, Deposito berjangka 12 bulan.

Jenis produk tersebut dapat dikembangkan menjadi:⁹⁸

- 1) Tabungan Haji (*Taji*), yakni tabungan khusus menampung keinginan masyarakat yang akan menunaikan ibadah haji dalam jangka panjang.
- 2) Tabungan Qurban (*Taqur*), yakni tabungan untuk para shohibul qurban, yaitu masyarakat disediakan produk yang dapat memantau merencanakan ibadah qurbannya.

⁹⁶Abdul Ghofur Anshori, "Perbankan Syariah di Indonesia", (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2009), h 92

⁹⁷Frianto Pandia, "Manajemen Dana dan Kesehatan Bank", (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), h 21

⁹⁸Fitri Nurhatati dan Ika Saniyati Rahmaniyah, h 20

- 3) Tabungan Pendidikan (*Tapen*), yakni tabungan yang disediakan untuk membantu masyarakat dalam menyediakan kebutuhan dana pendidikan di masa yang akan datang.
- 4) Tabungan berjangka mudhorobah (*Tabah*), yakni deposito dengan jangka waktu tertentu. Masing-masing jenis tabungan memiliki jangka waktu yang berbeda. Sehingga nisbah bagi hasilnya juga berbeda. Prinsipnya semakin panjang jangka waktunya, semakin luas kesempatan yang dimiliki koperasi untuk memanfaatkan dana tersebut.

Deposito biasanya memiliki bagi hasil yang tinggi dibanding tabungan, karena deposito merupakan sumber dana yang terkendali. Koperasi mengetahui secara pasti jangka waktu mengendapnya dana. Koperasi tentu saja akan memanfaatkan dana tersebut sesuai dengan jangka waktu.

b. Produk Pembiayaan (*Lending*)

Produk Pembiayaan adalah sebagai berikut:

1) Pembiayaan Bagi Hasil

- a) Musyarakah : Pembiayaan Musyarakah adalah suatu perjanjian pembiayaan antar bank dengan pengusaha, dimana baik pihak bank maupun pihak pengusaha secara bersama menbiayai suatu usaha atau proyek yang dikelola secara bersama pula, atas dasar bagi hasil sesuai dengan penyertaan.

- b) Mudharabah : Pembiayaan mudharabah adalah akad kerja sama usaha antara dua belah pihak, yang mana pihak pertama (shahibul maal) yang menyediakan seluruh modalnya dan pihak yang lain menjadi pengelola. Keuntungan usaha dari pembiayaan tersebut dibagi menurut kesepakatan yang dituangkan dalam kontrak.
- c) Pembiayaan Jual Beli (*Murabahah*) : Murabahah adalah perjanjian jual-beli antara bank dengan nasabah. Bank syariah membeli barang yang diperlukan nasabah kemudian menjualnya kepada nasabah yang bersangkutan sebesar harga perolehan ditambah dengan margin keuntungan yang disepakati antara bank syariah dan nasabah. Murabahah, dalam konotasi Islam pada dasarnya berarti penjualan. Satu hal yang membedakannya dengan cara penjualan yang lain adalah bahwa penjual dalam murabahah secara jelas memberi tahu kepada pembeli berapa nilai pokok barang tersebut dan berapa besar keuntungan yang dibebankannya pada nilai tersebut. Keuntungan tersebut bisa berupa *lump sum* atau berdasarkan persentase.
- d) Pembiayaan Sewa menyewa (*Ijarah*) : Sewa menyewa (*Ijarah*) adalah Secara bahasa , *ijarah* berasal dari bahasa arab yang memiliki makna imbalan atau upah, sewa, jasa. Secara istilah , *ijarah* adalah transaksi pemindahan hak guna atau manfaat atas suatu barang atau jasa melalui sewa / upah dalam waktu tertentu ,tanpa adanya pemindah hak atas barang tersebut. Menurut Imam syafi'i *ijarah* adalah transaksi tertentu terhadap suatu manfaat yang dituju , bersifat mubah dengan

imbalan tertentu. Menurut *imam hanafi*, *ijarah* yaitu akad atas kemanfaatan tertentu dengan pengganti (upah). Menurut jumhur ulama *fiqh*, *ijarah* yaitu menjual suatu manfaat yang boleh disewakan, serta hanya manfaatnya bukan bendanya yang disewakan. Prinsip *ijarah* sama halnya dengan prinsip jual beli, cuma yang membedakan hanya objeknya. Dalam jual beli objeknya adalah barang. Namun dalam *ijarah* objeknya adalah barang maupun jasa.

- e) Pembiayaan Multijasa (*Ijarah Multijasa*) : Pembiayaan Multijasa adalah kegiatan penyaluran dana dalam bentuk pembiayaan berdasarkan akad *Ijarah* dalam jasa keuangan antara lain dalam bentuk pelayanan pendidikan, kesehatan, ketenagakerjaan dan kepariwisataan. Kegiatan penyaluran dana dalam bentuk pembiayaan berdasarkan *Ijarah* untuk transaksi multijasa berlaku persyaratan paling kurang sebagai berikut : Bank dapat menggunakan Akad *Ijarah* untuk transaksi multijasa dalam jasa keuangan antara lain dalam bentuk pelayanan pendidikan, kesehatan, tenaga kerja dan kepariwisataan; dalam pembiayaan kepada nasabah yang menggunakan Akad *Ijarah* untuk transaksi multijasa, Bank dapat memperoleh imbalan jasa (ujrah) atau fee; besar ujrah atau fee harus disepakati di awal dan dinyatakan dalam bentuk nominal bukan dalam bentuk prosentase.

f) Pinjaman Qard

qardh secara terminologis adalah memberikan harta kepada orang yang akan memanfaatkannya dan mengembalikan gantinya dikemudian hari.⁹⁹ Menurut Firdaus, *qardh* adalah pemberian harta kepada orang lain yang dapat ditagih atau diminta kembali. Dalam literature fikih, *qardh* dikategorikan dalam *aqad tathawwu'i* atau akad saling membantu dan bukan transaksi komersil.¹⁰⁰



⁹⁹Abdullah bin Muhammad ath-Thayar, dkk."Ensiklopedi Fiqih Muamalah, terj. Miftahul Khair", (Cet. 1; Yogyakarta: Maktabah al-Hanif, 2009), h 153

¹⁰⁰Ismail Nawawi, "*Fikih Muamalah Klasik dan Kontemporer*", (Bogor: Ghalia Indonesia, 2012), h178

B. Gambaran Umum Responden

Pada bagian ini akan menguraikan mengenai gambaran dari responden yang ada dalam penelitian ini. Baik mengenai jenis kelamin responden, usia responden, tingkat pendidikan formal, maupun masa kerja karyawan BPRS Tanggamus.

Diperoleh sebanyak 21 kuesioner yang memenuhi syarat dan kriteria dan dapat digunakan sebagai data penelitian. Pertanyaan pada kuesioner sebagian bersifat tertutup, yaitu responden memilih jawaban yang telah tersedia pada setiap pertanyaan. Berikut penjelasan lebih lanjut mengenai diskripsi responden.

1. Jenis Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden BPRS Tanggamus pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Table 4.1
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Pria	16	76 %
2.	Wanita	5	24 %
Total		21	100 %

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, dapat diartikan bahwa mayoritas karyawan bekerja di BPRS Tanggamus adalah laki-laki yaitu sebanyak 16 orang pria (76%) dan 5 orang wanita (24%), dengan penempatan pegawai sebanyak 18 orang di Kantor Pusat Kota Agung dari total responden.

2. Usia Responden

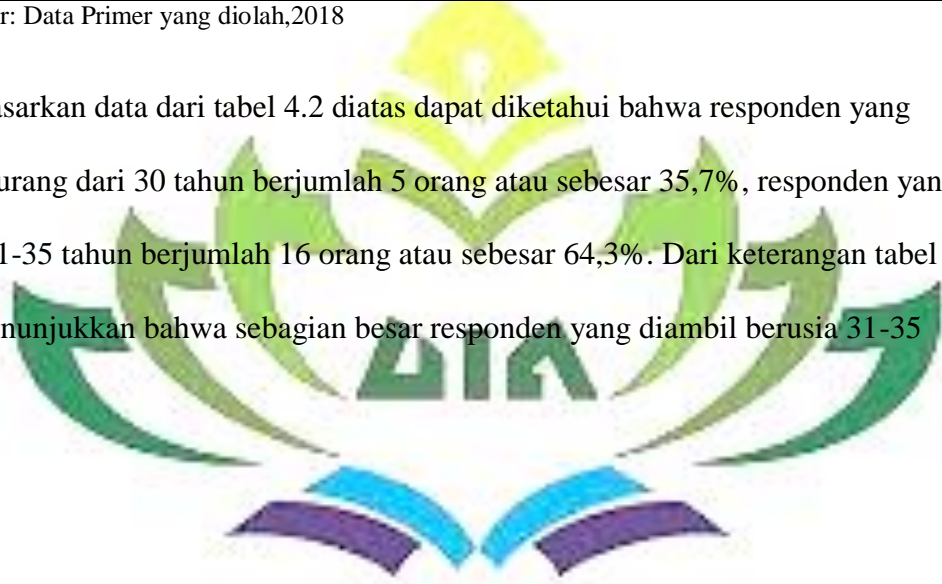
Table 4.2

Distribusi Responden Berdasarkan Pada Tingkat Usia

No.	Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
1.	Kurang dari 30 tahun	5	35,7 %
2.	31-35 tahun	16	64,3%
Total		21	100 %

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan data dari tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa responden yang berusia kurang dari 30 tahun berjumlah 5 orang atau sebesar 35,7%, responden yang berusia 31-35 tahun berjumlah 16 orang atau sebesar 64,3%. Dari keterangan tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang diambil berusia 31-35 tahun.



3. Pendidikan Responden

Adapun data dan persentase berdasarkan pendidikan terakhir pada BPRS Tanggamus yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1.	SLTP/SLTA	2	10 %
2.	Diploma & Sarjana	19	90 %
Total		21	100 %

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui pendidikan yang diperoleh responden yaitu lulusan SLTP/SLTA dengan total 2 orang atau sebesar 10% sedangkan Diploma dan Sarjana sebanyak 19 orang atau sebesar 90% dari total pegawai.

4. Masa Kerja Responden

Tabel 4.4

Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	Kurang dari 1 tahun	5	14,3 %
2.	1 tahun – 2 tahun	6	28,6 %
3.	Lebih dari 2 tahun	10	57,1 %
Total		21	100 %

Sumber: data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, dapat diartikan bahwa karyawan yang bekerja di BPRS Tanggamus mayoritas memiliki masa kerja 1 tahun – 2 tahun dan lebih dari 2 tahun. Berarti karyawan yang bekerja di BPRS Tanggamus selama ini memiliki loyalitas yang tinggi pada perusahaan. Hal ini terlihat dari masa kerja karyawan yang relatif lama yaitu sejak awal berdiri BPRS Tanggamus tahun 2004 sampai sekarang.

C. Analisis Data

1. Gambaran Distribusi Jawaban Responden

a. Variabel X₁ (Pelatihan Kerja)

Tabel 4.5

Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Pelatihan Kerja

No	Pertanyaan	SS		S		R		TS		STS		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X _{1.1}	13	61,9	7	33,3	1	4,76	0	0	0	0	21	100
2	X _{1.2}	12	57,1	5	23,8	4	19,0	0	0	0	0	21	100
3	X _{1.3}	5	23,8	4	19,0	9	42,8	2	0	1	4,7	21	100
4	X _{1.4}	11	52,4	10	47,2	0	0	0	0	0	0	21	100
5	X _{1.5}	11	52,4	9	42,8	1	4,7	0	0	0	0	21	100
6	X _{1.6}	14	66,7	7	33,3	0	0	0	0	0	0	21	100
7	X _{1.7}	9	42,8	10	47,2	2	9,5	0	0	0	0	21	100
8	X _{1.8}	13	61,9	5	23,8	3	14,3	0	0	0	0	21	100
9	X _{1.9}	11	52,4	8	38,10	2	9,52	0	0	0	0	21	100
10	X _{1.10}	10	47,2	10	47,20	1	4,76	0	0	0	0	21	100
11	X _{1.11}	16	76,2	5	23,81	0	0	0	0	0	0	21	100
12	X _{1.12}	9	42,8	10	47,20	2	9,52	0	0	0	0	21	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan data pada tabel diatas, sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju dan setuju. Dimana hasil terbanyak sangat setuju pada item X_{1.11} dan X_{1.4} dengan jumlah responden sebanyak 16 orang atau sebesar 76,2% dan diikuti dengan 10 orang atau sebesar 47,2% responden menjawab setuju, yaitu Karyawan BPRS dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai target setelah mengikuti pelatihan kerja telah sesuai harapan. Selain itu, item X_{1.3} memiliki jawaban yang saling bervariasi dengan adanya 9 responden yang menjawab ragu-ragu, 2 responden menjawab tidak setuju, dan 1 responden yang menjawab sangat tidak setuju. Jawaban sangat setuju paling banyak terdapat pada item X_{1.11} yaitu sebanyak 16 orang atau

sebesar 76,2% sangat setuju dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai target setelah mengikuti pelatihan kerja.

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan target sesuai harapan sehingga karyawan BPRS merasa puas karena harapan mereka akan tercapai sesuai target yang diharapkan perusahaan BPRS.

b. Variabel X_2 (Disiplin Kerja)

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	SS		S		R		TS		STS		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	$X_{2.1}$	3	14,3	5	23,8	5	23,8	5	23,8	3	14,3	21	100
2	$X_{2.2}$	6	28,5	9	42,8	5	23,8	1	4,7	0	0	21	100
3	$X_{2.3}$	4	19,0	11	52,4	4	19,1	2	9,5	0	0	21	100
4	$X_{2.4}$	5	23,8	10	47,	4	19,1	2	9,5	0	0	21	100
5	$X_{2.5}$	6	28,5	1	4,7	6	28,6	7	33,3	1	4,7	21	100
6	$X_{2.6}$	11	52,4	5	23,8	5	23,8	0	0	0	0	21	100
7	$X_{2.7}$	4	19,0	11	52,4	6	28,6	0	0	0	0	21	100
8	$X_{2.8}$	8	38,1	10	47,2	3	14,3	0	0	0	0	21	100
9	$X_{2.9}$	1	4,7	11	52,4	6	28,6	2	9,5	0	0	21	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan data pada tabel diatas, sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju dan setuju. Dimana hasil terbanyak sangat setuju dan setuju pada item $X_{2.6}$ dan $X_{2.3}$ dengan jumlah responden sebanyak 11 orang atau sebesar 52,4%, yaitu Karyawan BPRS dalam bekerja selalu menggunakan tanda pengenal dan menggunakan peralatan kerja dikantor dengan baik. Jadi dapat dikatakan bahwa

karyawan BPRS sangat setuju jika dalam bekerja harus menggunakan tanda pengenal dan menggunakan peralatan kantor sesuai kebutuhan sudah sesuai dengan standar yang ada.

c. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	SS		S		R		TS		STS		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y ₁	11	52,4	8	38,1	2	9,5	0	0	0	0	21	100
2	Y ₂	11	52,4	7	33,3	3	14,2	0	0	0	0	21	100
3	Y ₃	9	42,8	10	47,2	2	9,5	0	0	0	0	21	100
4	Y ₄	10	47,2	11	52,4	0	0	0	0	0	0	21	100
5	Y ₅	14	66,7	7	33,3	0	0	0	0	0	0	21	100
6	Y ₆	9	42,9	10	47,2	2	9,5	0	0	0	0	21	100
7	Y ₇	13	61,9	7	33,3	1	4,7	0	0	0	0	21	100

8	Y_8	11	52,4	8	38,1	2	9,5	0	0	0	0	21	100
9	Y_9	10	47,2	10	47,2	1	4,7	0	0	0	0	21	100
10	Y_{10}	15	71,4	6	28,6	0	0	0	0	0	0	21	100
11	Y_{11}	14	66,7	7	33,3	0	0	0	0	0	0	21	100
12	Y_{12}	11	52,4	7	33,3	3	14,2	0	0	0	0	21	100
13	Y_{13}	9	42,9	9	42,9	3	14,2	0	0	0	0	21	100
14	Y_{14}	14	66,7	7	33,3	0	0	0	0	0	0	21	100
15	Y_{15}	11	52,4	10	47,2	0	0	0	0	0	0	21	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan data pada tabel diatas, sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju dan setuju. Dimana hasil terbanyak sangat setuju dan setuju pada item Y_{10} dengan jumlah responden sebanyak 15 orang atau sebesar 71,4%, dan responden memilih setuju dengan jumlah 11 orang atau sebesar 52,4%. yaitu Karyawan BPRS dalam bekerja selalu menggunakan SDO (Tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dengan baik dan mengikuti prosedur perusahaan sesuai harapan. Jadi dapat dikatakan bahwa karyawan BPRS sangat setuju karena sudah sesuai dengan standar yang ada.

b. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik merupakan persyaratan statistik harus dipenuhi pada analisis berganda dalam hal ini penulis mengambil sistem pengolahan datanya menggunakan SPSS 21 untuk mengelola data. Hal ini juga merupakan salah satu keilmuan yang didapati penulis dalam perkuliahan. Adapun uji asumsi klasiknya sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sebaran data yang diperoleh dari hasil penelitian apakah berdistribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.8

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		X1	X2	Y
N		21	21	21
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	52,86	33,67	67,29
	Std. Deviation	5,525	5,669	6,466
	Absolute	,157	,164	,222
Most Extreme Differences	Positive	,098	,079	,222
	Negative	-,157	-,164	-,196
Kolmogorov-Smirnov Z		,721	,753	1,016
Asymp. Sig. (2-tailed)		,676	,621	,253

a. Test distribution is Normal.

a. Calculated from data.

Sumber : Data Primer yang diolah,2018

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai Sig. variabel X₁ (pelatihan) sebesar 0,676, variabel X₂ (disiplin) sebesar 0,621, dan variabel Y (kinerja karyawan) sebesar 0,253 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel berdistribusi normal karena nilai Sig. > 0,05

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat terdapat gangguan atau tidak terhadap data di mana multikolinieritas terjadi apabila ada kolerasi antar variabel independen. Dengan demikian uji ini dilakukan agar data yang ada harus

terbebas dari gangguan multikolinieritas. Data pengambilan pada Uji Multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara yakni:

a) Melihat *Tolerance*

1. jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.
2. Jika nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.

b) Melihat VIF (*Variance Inflation Factor*)

1. Jika nilai VIF $< 10,0$ maka tidak terjadi multikolinieritas
2. nilai VIF $< 10,0$ maka tidak terjadi multikolinieritas

Hal ini dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5,572	6,376		,874	,394		
Pelatihan	1,006	,110	,859	9,166	,000	,977	1,023
Disiplin	,254	,107	,223	2,379	,029	,977	1,023

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
Sumber :Data Primer Diolah,2018

Berdasarkan hasil diatas bahwa dapat diketahui nilai tolerance adalah $0.977 >$

0.10 , dan $0.977 > 0.10$ dan nilai VIP $1.023 < 10.0$, $1.023 < 10.0$, maka kesimpulannya

tidak terjadi gejala multikolinieritas pada data yang diuji.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ditujukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan yang lain. Jika variance dan residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji glejser. Uji Glejser mengusulkan untuk meregresi nilai absolute residual terhadap variable independen. Kriteria terjadinya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi adalah jika signifikasinya $> 0,05$ penelitian dapat di lanjutkan.

Hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,667	2,634		1,392	,181
Pelatihan	-,071	,045	-,336	-1,567	,134
Disiplin	,068	,044	,331	1,541	,141

a. Dependent Variable: ABS_RES_t

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil diatas bahwa nilai signifikasi variabel Pelatihan Kerja (X1) sebesar 0,134, variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,141, dari ke 2 variabel tidak ada gejala heterokedasitas karena nilai signifikansi $> 0,05$.

c. Uji Hipotesis

Uji linear berganda dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan independen dan dependen positif atau negatif. Uji linear berganda dilakukan dengan menggunakan dua analisis yaitu uji-t, uji F, dan uji determinasi sebagaimana yang ditampilkan pada Tabel diatas.

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda berfungsi untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara satu variabel terikat terhadap dua/lebih variabel bebas. Pada penelitian ini dilakukan analisis regresi linier berganda antara variabel-variabel berikut ini: Pelatihan Kerja(X1), Disiplin Kerja (X2), Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dari hasil pengolahan data penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.11

Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,572	6,376		,874	,394
1 Pelatihan	1,006	,110	,859	9,166	,000
2 Disiplin_Kerja	,254	,107	,223	2,379	,029

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS,2018

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS 16.0 maka diperoleh hasil regresi antara variabel Pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + b_4.X_4 + e$$

$$Y = 5,572 + 1,006X_1 + 0,254X_2$$

Adapun interpretasi dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah:

- a) α atau konstanta sebesar -33,579 artinya apabila skor variabel Pelatihan dan disiplin Kerja dan kinerja karyawan sama dengan nol atau tetap, maka skor komitmen afektif adalah sebesar 5,572.
- b) Nilai koefisien variabel pelatihan kerja (X_1) sebesar 1,006, artinya bahwa setiap kenaikan variabel pelatihan kerja satu satuan maka variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 1,006 dengan asumsi bahwa variabel lain dari model regresi adalah tetap. Artinya terjadi hubungan positif antara variabel pelatihan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan apabila pelatihan kerja semakin baik, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan.
- c) Nilai koefisien variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,254, artinya bahwa setiap kenaikan variabel disiplin kerja satu satuan maka variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 0,254 dengan asumsi bahwa variabel lain dari model regresi adalah tetap. Artinya terjadi hubungan positif antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan apabila

pelatihan kerja semakin baik, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan.

2) Uji-t (Parsial)

Uji statistic t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel independen atau bebas secara individual dalam mengukur variasi variabel dependen terkait. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen secara individual berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan t hitung lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan untuk Uji-t parsial dalam analisis regresi :

- a) Berdasarkan nilai t hitung dan t tabel
 1. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat
 2. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- b) Berdasarkan nilai signifikan hasil output SPSS
 1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat
 2. Jika nilai $sig < 0,05$ maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

Pengambilan keputusan $t_{hitung} = t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} = t_{tabel}$ jadi H_0 diterima $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ jadi H_0 ditolak. Dalam penelitian ini menggunakan t_{tabel} diperoleh dari :

$$= t(\alpha/2; n-k-1)$$

$$= t(0,05/2; 21-2-1)$$

$$= t(0,025; 18)$$

$$T_{tabel} = 2,100$$

dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh t_{tabel} sebesar 2,100. Adapun hasil uji t adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji-t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,572	6,376		,874	,394
1 Pelatihan	1,006	,110	,859	9,166	,000
Disiplin_Kerja	,254	,107	,223	2,379	,029

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS, 2018

a) Variabel X1

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Pelatihan Kerja adalah 9,166 angka ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,100 atau $(9,166 > 2,100)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian

dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BPRS Tanggamus pernyataan H1 diterima.

b) Variabel X2

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diperoleh nilai t hitung untuk variabel Disiplin Kerja adalah 2,379 angka ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu 2,100 atau $(2,379 > 2,100)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BPRS Tanggamus pernyataan H_a diterima.

3) Uji F (Simultan)

Uji F simultan digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas secara bersama terhadap variabel terikat dengan menggunakan nilai probabilitas (sigxc).

ANOVA^a

Criteria pengujian simultan pada skripsi ini yaitu jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen dengan variabel dependen. Pengujian simultan pada skripsi ini dengan menggunakan SPSS 21 for windows. Hasil uji F dapat dilihat dari output ANNOVA berikut ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	707,012	2	353,506	49,222	,000 ^b
	Residual	129,274	18	7,182		
	Total	836,286	20			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Pelatihan

Sumber: Hasil output SPSS,2018

Berdasarkan data pada kolom F diatas nilai F_{hitung} adalah 49,222 sedangkan F_{tabel} dari $df(k-1)$ atau $df 2(n-k)$ diperoleh $2(21-2)= 2:19$ dan menghasilkan F_{tabel} sebesar 3,52. Nilai tersebut menjelaskan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $49,222 > 3,52$ dengan nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan dan disiplin kerja jika diuji secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada initinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,919 ^a	,845	,828	2,680

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pelatihan

Sumber : Hasil Output SPSS,2018

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS didapat Koefisien Determinasi Berganda (R Square) sebesar $R^2 = 0,845$, artinya bahwa secara bersama sama Pelatihan dan disiplin kerja memberikan kontribusi dalam mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 84,5 % sedangkan sisanya ($100\% - 84,5\%$) adalah 15,5% merupakan sumbangan dari variabel lain yang tidak diteliti. Dari analisis juga diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) = 0.919 Ini Berarti Bahwa Hubungan Pelatihan dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan (Y) sangat erat.

D. Pembahasan

1) Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisa data variabel pelatihan kerja memiliki nilai t hitung $9,166 > t$ tabel 2,100 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, nilai koefisien β dari variabel Pelatihan Kerja bernilai positif yaitu 1,006. Jadi hipotesis yang telah dirumuskan sesuai dengan hasil penelitian yaitu H_a diterima dan H_0 ditolak, atau dengan kata lain secara parsial pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Arah koefisien regresi bertanda positif, hal ini berarti bahwa peningkatan pelatihan untuk karyawan secara positif mampu meningkatkan kinerja pada karyawan itu sendiri. Artinya semakin banyak pelatihan yang digelar untuk karyawan BPRS, maka semakin meningkat juga kinerja yang diperoleh dari karyawan.

Keberhasilan pelatihan dalam suatu organisasi ditentukan dengan pengetahuan, kemampuan berpikir, sikap dan kecakapan karyawan.

Pengetahuan merupakan hasil proses dari usaha manusia, sehingga dengan adanya pengetahuan yang cukup akan membantu pekerjaan yang dilakukan cepat selesai dan dengan hasil yang baik. Kemampuan berpikir juga menentukan keberhasilan pelatihan. Seorang karyawan yang berpikir untuk menemukan pemahaman dengan pekerjaan yang dilakukan maka pekerjaan akan menghasilkan hasil yang maksimal dan baik. Sikap juga menentukan keberhasilan pelatihan. Sikap yang baik dalam menghadapi suatu masalah akan sangat membantu dalam kelancaran pekerjaan yang dilakukan. Faktor terakhir adalah kecakapan. Kecakapan yang dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan berpengaruh pada hasil yang didapatnya nanti, sehingga kinerja dapat dicapai dengan maksimal.

Pelatihan yang baik membawa manfaat seperti meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar, membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas, memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran, menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut, mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum

minoritas dan para wanita. Suatu pelatihan berupaya menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang pada saat itu dihadapi.

Pelatihan cenderung lebih ditekankan pada masalah-masalah teknis operasional. Dari pelaksanaan pelatihan tersebut diharapkan menghasilkan output yang berkualitas yang dapat meningkatkan Kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa program pelatihan dapat memperbaiki dan meningkatkan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga karyawan menjadi produktif dan dapat memberikan kontribusi dan manfaat sebesar-besarnya bagi karyawan BPRS Tanggamus.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ramadhan (2009) yang melakukan penelitian tentang “Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sejahtera Abadi Mebel di Kabupaten Majalengka”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pendidikan dan pelatihan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sejahtera Abadi Mebel di Kabupaten Majalengka.

2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisa data variabel pelatihan kerja memiliki nilai t hitung $2,379 > t$ tabel $2,100$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, nilai koefisien β dari variabel Pelatihan Kerja bernilai positif yaitu $1,006$. Jadi hipotesis yang telah dirumuskan sesuai dengan hasil penelitian yaitu H_a diterima dan H_0 ditolak, atau dengan kata lain secara parsial pelatihan kerja memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja karyawan. Arah koefisien regresi bertanda positif, hal ini berarti bahwa peningkatan disiplin kerja untuk karyawan secara positif mampu meningkatkan kinerja pada karyawan itu sendiri. Artinya semakin tinggi kualitas disiplin kerja karyawan BPRS, maka semakin meningkat juga kinerja yang diperoleh dari karyawan.

Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam kedisiplinan karyawan diperlukan peraturan dan hukuman karena peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik bagi perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan menjadi meningkat.

Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan bank. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman tercapai. Peraturan tanpa diimbangi dengan pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarannya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Dalam usaha meningkatkan kinerja kerja karyawan salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja karyawan. Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Untuk mengusahakan selalu terbinanya sikap disiplin kerja yang tinggi, maka diperlukan peraturan dan hukuman dalam perusahaan tersebut.

Disiplin kerja adalah salah satu syarat untuk dapat membantu karyawan bekerja secara produktif yang akan membantu peningkatan produktivitas kerja. Disiplin kerja dapat terwujud apabila seorang bersikap sadar atau memiliki kerelaan dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, seperti kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja dan mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.

Disiplin kerja juga dapat dilihat dari sikap karyawan yang mematuhi norma-norma yang berlaku tentang peraturan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, seperti mematuhi peraturan ditentukan perusahaan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan. Rasa bertanggungjawab juga merupakan indikator dari disiplin kerja. Seorang karyawan yang bertanggungjawab akan dapat menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan, dapat menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan, sehingga kinerja karyawan dapat tercapai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bestari (2011) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Berkat Sejahtera Abadi”. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan melalui pengujian kompensasi menghasilkan nilai signifikansi ($Sig = 0,000$) dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan ($Sig = 0,000$). Sedangkan secara simultan kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikansi ($Sig = 0,000$).

3) Pengaruh Pelatihan, Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 21 didapat Koefisien Determinasi Berganda (R^2) sebesar $R^2 = 0,845$, artinya bahwa secara bersama-sama Pelatihan dan disiplin kerja memberikan kontribusi dalam mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 84,5 %. Dari analisis juga diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) = 0.919. Ini berarti bahwa hubungan Pelatihan dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan (Y) sangat erat.

Secara bersama-sama dapat dijelaskan oleh uji F (Uji Simultan) menunjukkan F_{hitung} sebesar 49,222 sedangkan F_{tabel} 49,222 > 3,52 dengan nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel Pelatihan dan disiplin kerja jika diuji

secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Umar (2005) produktivitas kerja dapat dicapai dengan maksimal apabila mampu menciptakan efektivitas dan kreativitas. Efektifitas menyangkut produk yang berkualitas dan tercapainya tujuan pekerjaan yang di kerjakan oleh karyawan BPRS Tanggamus. Sedangkan efisien menyangkut ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan, BPRS Tanggamus harus memperhatikan pelatihan kerja dan disiplin kerja.

Seorang karyawan yang telah mengikuti pelatihan dan memiliki disiplin kerja yang tinggi akan cenderung memiliki Kinerja yang lebih baik/tinggi, karena pelatihan dapat memberikan kesempatan bagi karyawan BPRS Tanggamus dalam mengembangkan keahlian dan kemampuan bekerja, sedangkan disiplin kerja sangat diperlukan di BPRS Tanggamus agar dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Apabila karyawan BPRS Tanggamus tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka akan membantu peningkatan produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ramadhan (2009) yang melakukan penelitian tentang “Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sejahtera Abadi Mebel di Kabupaten Majalengka”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pendidikan dan pelatihan karyawan

terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sejahtera Abadi Mebel di Kabupaten Majalengka.

4) Pengaruh Pelatihan, Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam

Pelatihan adalah proses melatih karyawan baru atau karyawan yang akan memperoleh penempatan baru dengan keterampilan dasar yang diperlukannya untuk melaksanakan pekerjaan. Tujuan dari pelatihan adalah agar peserta pelatih dapat mencapai suatu standar, baik dalam keterampilan, dalam pengetahuan maupun dalam tingkah laku. Pendapat lain menformulasikan tujuan ini sebagai mewujudkan perilaku yang diinginkan dan menciptakan kondisi yang memungkinkan perilaku tersebut dicapai.¹⁰¹ Pelatihan akan meningkatkan ilmu pengetahuan dan ilmu pengetahuan adalah yang sangat diutamakan dalam Al-Qur'an sehingga ayat yang turun pertama kali adalah perintah membaca (*iqra*). Dengan membaca yang secara luas berarti juga belajar, menyerap pengetahuan dan kemudian mengamalkannya dapatlah diartikan bahwa umat Islam disuruh untuk menjadi professional, karena inilah hasil akhir dari membaca, memahami, dan mengaplikan apa yang telah dipahami tersebut.

Secara garis besar, dari ayat Al-Qur'an menunjukkan bahwa betapa pentingnya pengetahuan dan keterampilan yang harus dimiliki oleh seseorang, karena Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum selama mereka

¹⁰¹Jusmaliani, "Pengelolaan Sumber Daya Insane", (Bumi Aksara : Jakarta 2011) h 99

sendirilah yang mengubah keadaan yang ada pada diri mereka. Didalam hadits Bukhari nomor 6015 yang berbunyi:

*Jika amanat telah disia-siakan, tunggu saja kehancuran terjadi. "Ada seorang sahabat bertanya; „bagaimana maksud amanat disia-siakan?"Nabi menjawab; "Jika urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu". (Bukhari 6015).*¹⁰²

Maksud dari hadist diatas adalah sungguh benarlah ucapan Rasullullah SAW diatas, amanat yang paling pertama dan utama bagi manusia ialah amanah ketaatan kepada Allah SWT, pencipta, pemilik, pemelihara dan penguasa semesta dengan segenap isinya. Manusia hadir dimuka bumi ini telah diserahkan amanah untuk berperan sebagai *Khalifah* yang diwajibkan membangun dan memelihara kehidupan didunia berdasarkan aturan dan hukum yang memberi amanah yaitu Allah SWT.

Dengan adanya pelatihan kerja maka akan membuat karyawan meningkatkan kualitas kerja mereka, khususnya dalam pengembangan skill menjadi lebih baik dan lebih matang. Pelatihan sebagai penopang kinerja agar pekerjaan berjalan lebih baik, kinerja sangat penting bagi sebuah perusahaan, karena di anggap sangat penting maka setiap karyawan akan mendapat imbalan atau gaji berdasarkan tingkat atau jenis pekerjaannya.

Hal ini dijelaskan dalam Al-Qur'an, Allah SWT berfirman dalam suratAt-Taubah/9: 105 yang berbunyi:¹⁰³

وَالَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْ بَعْدُ وَهَاجَرُوا وَجَاهَدُوا مَعَكُمْ فَأُولَٰئِكَ مِنْكُمْ وَأُولُوا الْأَرْحَامِ بَعْضُهُمْ أَوْلَىٰ بِبَعْضٍ فِي كِتَابِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ ٧٥

Artinya: Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin dan akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan

¹⁰²H.R Bukhari 6015

¹⁰³Q.S at-taubah/9:105

dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.(Qs. At-Taubah/9:105)

Maksud hadits di atas tidak memperbolehkan meminta-minta, tetapi memotivasi agar seorang muslim mau berusaha dengan keras agar dapat menjadi tangan di atas, yaitu orang yang mampu membantu dan memberi sesuatu pada orang lain dari hasil jerih payahnya. Bagaimana mungkin dapat mencukupi kebutuhannya sendiri jika tidak mau berusaha keras. Seseorang akan dapat membantu sesama apabila dirinya telah berkecukupan. Seseorang dikatakan berkecukupan jika ia mempunyai penghasilan lebih. Seseorang akan mendapat penghasilan lebih jika berusaha keras dan baik. Karenanya dalam bekerja harus disertai etos kerja yang tinggi. Islam mencela orang yang mampu untuk bekerja dan memiliki badan yang sehat tidak mau berusaha keras.

Seorang muslim harus dapat memanfaatkan karunia yang diberikan Allah yang berupa kekuatan dan kemampuan diri untuk bekal hidup layak di dunia-akhirat. Etos kerja yang tinggi merupakan cerminan diri seorang muslim. Etos kerja yang harus dilakukan oleh Rasulullah SAW juga patut dilakukan dalam melakukan pekerjaan, yaitu :¹⁰⁴

- 1) Bekerja sampai tuntas. Untuk dapat berhasil dalam bekerja, maka pekerjaan harus diselesaikan dengan baik dan tuntas. Pengertian bekerja dengan tuntas dapat diartikan bahwa pekerjaan dapat diselesaikan dengan hasil yang sangat memuaskan, proses kerjanya juga baik, input atau bahan

¹⁰⁴ Srijanti, Purwanto S.K dan Wahyudi Pramono, "Etika Membangun Masyarakat Islam Modern", (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), h 141

baku yang digunakan dalam bekerja juga efisien, dan semuanya dapat dilakukan apabila semua proses pekerjaan direncanakan dengan baik.

- 2) Bekerja dengan jujur. Bekerja dengan jujur dapat diartikan bekerja untuk mencapai tujuan dengan tidak berbohong, lurus hati, tidak berkhianat, dan dapat dipercaya dalam ucapan maupun perbuatannya. Karena semua pekerjaan yang kita lakukan pasti akan dipertanggung jawabkan, maka pada dasarnya kita harus bekerja sebaik dan sejujur mungkin.
- 3) Bekerja dengan kelompok. Bekerja dengan kelompok dapat diartikan bahwa melakukan kegiatan dalam rangka mencapai tujuan bersama-sama dengan orang lain atau beberapa orang. Karena Allah SWT menciptakan manusia berbeda-beda, namun demikian satu sama lain dapat bekerja sama dalam rangka mencapai tujuannya.
- 4) Bekerja Keras. Bekerja keras dapat diartikan sebagai bekerja dengan penuh semangat atau motivasi. Manusia merupakan ciptaan Allah SWT yang sempurna dengan diberikannya tubuh yang sempurna lengkap dengan indranya serta kemampuan berfikir. Oleh sebab itu, sudah selayaknya umat islam memacu diri untuk berbuat yang terbaik dalam hidupnya, bermanfaat didunia dan diakhirat nanti.

Islam juga mengajarkan kepada manusia tentang bagaimana etika dalam bekerja yaitu menurut *Al-Khayyath* mengemukakan bahwa seorang pekerja yang mempunyai kemitmen terhadap agamanya, tidak akan melupakan etika kerja yang diajarkan oleh agamanya yaitu bekerja yang jujur, baik budi, tidak semena-mena terhadap orang lain serta bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan

kepadanya.¹⁰⁵ Dalam hal ini iman dan taqwa tidak sama dengan religius, tetapi iman dan taqwa merupakan bagian dari religius itu sendiri, sehingga dapat dikatakan bahwa religiusitas dapat mempengaruhi kedisiplinan.

Allah berfirman dalam surat Al-Imran ayat 31 yaitu:¹⁰⁶

قُلْ إِنْ كُنْتُمْ تُحِبُّونَ اللَّهَ فَاتَّبِعُونِي يُحْبِبْكُمُ اللَّهُ وَيَغْفِرْ لَكُمْ ذُنُوبَكُمْ وَاللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ ٣١

Artinya : *“Katakanlah: ‘Jika kamu (benar-benar) mencintai Allah, ikutilah aku, niscaya Allah mengasihi dan mengampuni dosa-dosamu’.* Allah Maha Pengampun lagi Maha penyayang” (Q.S. Al-Imran :31).

Disiplin kerja dalam islam juga dijelaskan dalam Hadist riwayat Bukhori Muslim yaitu :” seorang muslim wajib mendengar, baik dalam hal yang disukai maupun hal yang dibencinya kecuali ia diperintah untuk mengerjakan maksiat. Apabila ia diperintahkan mengerjakan maksiat, maka tidak wajib untuk mendengar dan taat. (H.R Bukhori Muslim)¹⁰⁷

Disiplin kerja dalam perspektif Islam adalah suatu ibadah. Ibadah yang dilakukan oleh seseorang dengan rasa tulus ikhlas, taat, mengikuti serta tunduk. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Ash-shieddieqy Ibadah merupakan sikap taat, menurut, mengikuti, serta tunduk.¹⁰⁸ Segi-segi agama yang telah dihayati dalam hati oleh seseorang tersebut diwujudkan dalam bentuk penghayatan dan pengamalan terhadap ajaran agama yang tercermin dalam perilaku dan sikap terhadap kedisiplinan.

¹⁰⁵ Oktaviani,E.D,” *Religiusitas dan Kedisiplinan Pada Anggota Polri. Proyeksi*”,Jurnal Vol. 6 (2) 2011, h 58-67

¹⁰⁶ Q.S Al-Imran : 31

¹⁰⁷ H.R Bukhari Muslim

¹⁰⁸ As-Shiddieqy,T.M.H,” *Kuliah Ibadah*”, (Pustaka Rizki Putra: Yogyakarta 2011)

Sementara itu kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Fath ayat 29 yang berbunyi

¹⁰⁹.

هَآأَنْتُمْ هَؤُلَاءِ تُدْعَوْنَ لِتُنفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ فَمِنْكُمْ مَّنْ يَبْخُلُ وَمَنْ يَبْخُلْ فَإِنَّمَا يَبْخُلْ عَن
نَفْسِهِ وَاللَّهُ الْغَنِيُّ وَأَنْتُمُ الْفُقَرَاءُ وَإِنْ تَتَوَلَّوْا يَسْتَبْدِلْ قَوْمًا غَيْرَكُمْ ثُمَّ لَا يَكُونُوا أَمْثَلَكُمْ

٣٨

Arinya : "Muhammad itu adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan dia adalah keras terhadap orang-orang kafir tetapi kasih sayang sesama mereka; kamu lihat mereka ruku', dan sujud mencari karunia Allah dalam keridhaannya, tanda-tanda mereka tampak pada muka mereka dari bekas sujud. Demikian sifat-sifat mereka dalam taurat dan injil, yaitu seperti tanaman yang mengeluarkan tunasnya, maka tunas tersebut menjadi kuat lalu menjadi besar dan tegak lurus diatas pokoknya..."¹¹⁰

Ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik.

¹⁰⁹ Q.S Al-Fath ayat 29

¹¹⁰ Department Agama RI, *Alquran dan Terjemahnya*, (Diponegoro, bandung, 2010)

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil pengolahan data dan analisis data yang telah dilakukan terhadap 21 sampel responden dalam penelitian tentang “PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN” (Studi pada Karyawan BPRS Tanggamus), dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,100 atau $(9,166 > 2,100)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rifki Aditya (2015), Ilham Ramadhan, dan Safitri Indriyani (2015) hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa jika program pendidikan dan pelatihan dilaksanakan dengan baik maka produktivitas kerja karyawan meningkat.
2. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, Hal ini berarti indikator yang terdapat dalam disiplin sudah ada dan diaplikasikan dengan baik dalam BPRS Tanggamus sehingga menumbuhkan disiplin kerja dalam diri para karyawan.
3. Variabel independen (pelatihan, disiplin kerja) jika diuji secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh positif terhadap variabel dependen

(kinerja karyawan). yang menjadi sampel dalam penelitian ini dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($49,222 > 3,52$) dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Ini berarti bahwa hubungan variabel pelatihan, disiplin kerja dengan kinerja karyawan sangat erat dan berhubungan.

4. Prinsip pelatihan dan disiplin kerja yang diterapkan oleh BPRS Tanggamus sudah sesuai dengan prinsip ekonomi islam dalam penyaluran pelayanan terhadap masyarakat. Selain itu BPRS Tanggamus menerapkan etos kerja yang diajarkan Oleh Rasulullah SAW yaitu menerapkan prinsip berperilaku baik kepada anggota maupun kepada sesama karyawan, bersikap jujur dalam bekerja, serta bekerja keras yang diterapkan oleh Rasulullah SAW sehingga jika dilihat dari perspektif islam terhadap kinerja karyawan BPRS Tanggamus sudah baik dalam menjalankan prinsip pengaruh pelatihan dan disiplin kerja.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari analisis data yang dilakukan maka diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Bank

Agar ditingkatkan lagi kualitas kerja di BPRS dengan lebih memberikan kebebasan karyawan untuk menyampaikan keluhan kesah mereka, meningkatkan pelatihan pelatihan untuk semua karyawan untuk menunjang skill mereka, lebih banyak memberikan kesempatan karyawan-karyawan yang disiplin untuk diberikan penghargaan yang bersifat individual, dan lebih memperbanyak lagi bentuk dari penghargaan untuk para karyawan, dan tetap

mempertahankan tunjangan-tunjangan dan lebih ditingkatkan lagi agar tingkat kinerja karyawan pun semakin tinggi.

2. Bagi Karyawan

- a. Selalu berusaha yang terbaik, jujur dan bertanggungjawab pada tugas perusahaan karena dengan usaha yang maksimal, karena perusahaan sudah memberikan segala fasilitas yang menguntungkan untuk karyawan dan untuk lebih meningkatkan tingkat kerja pada BPRS Tanggamus.
- b. Bersikap terbuka kepada perusahaan dari hasil yang dinilai kurang menguntungkan terhadap kinerja karyawan dan kemudian untuk disampaikan kepada perusahaan agar dapat didiskusikan bersama sehingga tidak ada yang merasa terdzalimi.

3. Bagi Pihak Akademisi

Penelitian ini dapat memberikan gambaran atau wawasan mengenai Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat memberikan pengetahuan bahwa pelatihan dan disiplin kerja merupakan alat yang sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan BPRS Tanggamus yang sudah cukup baik agar tetap dipertahankan dan lebih ditingkatkan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hendaknya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen afektif karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an

Al-Qur'an dan terjemahannya, Departemen Agama RI.

BUKU

Abu Ja'far bin Muhammad jarir ath-Thabari 2009,"*Terjemah Tafsir ath-Thabari*",(Pustaka Azzam:Jakarta).

Abdul Ghofur Anshori 2009,"*Perbankan Syariah di Indonesia*",(Gadjah Mada University Press: Yogyakarta)

Abdullah bin Muhammad ath-Thayar, dkk 2009,"*Ensiklopedi Fiqih Muamalah, terj. Miftahul Khair*",(Cet. 1; Maktabah al-Hanif: Yogyakarta)

A Muri Yusuf 2014,"*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Penelitian Gabungan*", (Prenamedia Group: Jakarta)

Asep Saefuddin dkk 2009, *Statistika Dasar*, (Jakarta)

As-Shiddieqy, T.M.H. 2011,"*Kuliah Ibadah*".(Yogyakarta: Pustaka Rizki Putra).

Avin Fadilla Helmi 1996,"*Disiplin Kerja. Buletin Psikologi*".

Dessler, Gary. 2006. MSDM, Jilid II. PT. Indeks: Jakarta)

Frianto Pandia2012,"*Manajemen Dana dan Kesehatan Bank*",(Jakarta: Rineka Cipta)

Hadari Nawawi 2006, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan Industri* ,(Yogyakarta: UGM Press)

Hariwijaya dan Trinton 2008, "*Pedoman Penulisan Ilmiah Proposal Dan Skripsi*" (Yogyakarta:Tugu blisher)

Hasibuhan, Malayu Sp. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi Revisi. Cetakan Kesepuluh*,(Jakarta)

Hasibuan, Malayu Sp. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.(Jakarta)

Hasibuhan, Malayu Sp. 2003,"*Organisasi Dan Motivasi; Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta : PT. Bumi Aksara*.(Jakarta)

Husein umar 2011, “*Desain Penelitian MSDM dan Prilaku Karyawan*”,(Jakarta:Rajawali Pers)

Imam Ghozali 2006,”*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”, Cetakan VI,(Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro)

Ismail Nawawi 2012, “*Fikih Muamalah Klasik dan Kontemporer*”, (Ghalia Indonesia: Bogor)

Kasmir 2016,*Manajemen Perbankan edisi revisi*.

Kasmir 2007,”*Dasar-Dasar Perbankan*”,(PT Raja Grafindo Persada: Jakarta)

Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Badan Litbang dan Diklat Kementrian Agama Republik Indonesia 2016, Tafsir Ringkas jilid 1,(Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an)

Mangkunegara,Anwar Prabu 2004,”*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Perusahaan cetakan pertama, penerbit PT. Remaja Rsodakarya. (Bandung)

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2006. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Refika Aditama. (Bandung)

Mangkunegara,Anwar Prabu 2009, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, PT. Remaja Rsodakarya. (Bandung)

Muhammad Zainur Roziqin 2010, *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press ,(Malang)

Purnomo,Moh. 2001”*Manajemen Personalia*”(Edisi Ketiga Erlangga:Jakarta)

Oktaviani, E. D. 2011, *Religiusitas dan Kedisiplinan Pada Anggota Polri*. Proyeksi.Vol. 6 (2)

Rafik Issa Beekun 2004, *Etika Bisnis Islam*, pustaka pelajar, (Yogyakarta)

Robbins,S.P 2006,”*Perilaku organisasi*”,(PT Indeks Kelompok Gramedia:edisi 10)

Sastrohadiwiryono,Siswanto 2003,”*Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*”,(Jakarta: Bumi Aksara)

Simamora,Bilson. 2004,”*Panduan Riset Prilaku Konsumen*”(Gramedia: Jakarta).

Siagian, Sondang P. 2004 ”*Manajemen Sumber Daya Manusia*”(Bumi Aksara :Jakarta).

Srijanti, Purwanto S.K dan Wahyudi Pramono, (2006), *Etika Membangun Masyarakat Islam Modern* ,(Yogyakarta:Graha Ilmu)

Sukandarrumidi 2006, "*Metodologi Penelitian: Petunjuk Praktis untuk Peneliti Pemula, cetakan ke-3*",(Yogyakarta:UGM)

Sugiyono 2016,"*Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta)"

Sugiono 2001, "*PenelitianAdministratif*",(Bandung: Alfabeta)

Sofian Siregar 2011,"*Statistic Deskriptif Untuk Penelitian*",(Rajawali Pers:Jakarta

V Wiratna Sujarweni & Poly Endrayanto 2012,"*Statistika untuk penelitian*",(Yogyakarta:Graha Ilmu)

V Wiratna Sujarweni 2015, "*Metode Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*", Pustaka Baru Press,(Yogyakarta)

Veithzal Rivai 2004,"*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*" (Jakarta:Muri Kencana)

Wirawan 2004, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, ,(Jakarta: Salemba Empat)

Wilson Bangun 2012,"*Manajemen Sumber Daya Manusia*",Erlangga:Jakarta,

JURNAL

Ardy Afriansyah 2014,"*Pengaruh Kompensasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Pada Kantor Pt. Pos Indonesia (Persero)Mail Processing Center Semarang*",Jurnal Ekomomi Dan Bisnis, (Semarang).

Bestari, Ridho. 2011. "*Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Berkas Sejahtera Abadi*". Jurnal Media Mahardhika Vol 10 No. 2 Januari.

Citra Rahayu Ningsih 2017,"*Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan Pt. Antam Pomalaa*", Jurnal Manajemen,(Kendari)

Elaine Tjeng, Laila Refiana Said,Wimby Wandary 2013," *Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Central Asia, Tbk* (Studi Pada Frontliner Bakti Bca Kcu Banjarmasin)", Jurnal Wawasan Managemen, (Banjarmasin), Vol. 1, No 3.

- Erlin Emelia Kandou 2013,"*Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan studi pada PT Air Manado(Koperasi Unit Desa di Sentani Jayapura)*",*Jurnal Ekonomi Bisnis* Vol 1, No. 03.
- Ilham Ramadhan 2009," *Pengaruh Program Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada KUD Trisula di Kabupaten Majalenka*".*Jurnal Managemen*, Vol 1 No 3 Juni, (Majalenka).
- I Wayan Indra Putra,dkk 2016,"*Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*", *Jurusan Manajemen*,(Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja), e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Volume 4 Tahun, (Singaraja)
- Leonando Agusta dan Eddy Madiono Sutanto 2013," *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya*",Program Manajemen Bisnis,*Jurnal Program Studi Manajemen*,(Universitas Kristen Petra), AGORA Vol. 1, No. 3,(Surabaya).
- Melvin Grady Lolowang,Adolfina,Genita Lumintang 2016,"*Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Berlian Kharisma Pasifik Manado*", *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen*,Universitas Sam Ratulung,(Manado).
- Nurlaili Adilho 2014," *Analisis Perbandingan Efisiensi antara BPR Konvensional dan BPR Syariah di Surakarta dengan menggunakan Metode Data Envelopment Analysis (DEA) (periode tahun 2011.4 - 2013.3)*",Naskah Publikasi, Universitas Muhammadiyah, (Surakarta).
- Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati Utami,Dan Ika Ruhana 2015," *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*"(Studi Kasus pada Karyawan Pt. Pattindo Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis*,Fakultas Ilmu Administrasi,(Universitas Brawijaya), Vol. 26 No. 2(Malang).
- Prastika Meilany & Mariaty Ibrahim 2015,"*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional Pt. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru)*",*Jurnal Administrasi Bisnis*,Jom Fisip Vol. 2 No. 2 Oktober,(Pekanbaru).
- Ria Noviana 2007,"*Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*",*jurnal Ekonomi*, (Perpustakaan Brawijaya: Malang
- Ria Noviana 2007,"*Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*",*jurnal Ekonomi*, (Perpustakaan Brawijaya: Malang)

Ristra Pramudita 2017,"*Pengaruh Strategi Promosi Below The Line Terhadap Peningkatan Jumlah Nasabah*(Studi pada PT.BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung)",*Jurnal Perbankan Syari'ah* (Bandar Lampung).

Rifki Aditya 2015, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)", *Jurnal Managemen*,(Universitas Halu Oleo) vol 2, no 2 (Malang).

Salinding 2011,"*Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar*". *Jurnal Manajemen* Volume VIII, No. 1, Mei, (Makassar: UNHAS).

Safitri Indriyani 2015,"*Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan* (studi pada PT paradise island furniture)", *Jurnal studi Manajemen*,(Universitas Negeri Yogyakarta) Vol 2, No 2, Oktober 2015.

INTERNET

<http://repository.widyatama.ac.id/pengertian-kinerja-karyawan> (diakses 29 maret 2018, pukul 20 :56)

<http://id.m.wikipedia.org/pengertian-kinerja> (diakses 29 maret 2018, pukul 20:58)



